

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fanulane Dkk (2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado tentang “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, dengan sampel sebanyak 100 responden. Metode dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, alat analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t dengan menggunakan program SPSS. 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.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Girsang dan Tinambunan (2022) Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan

Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang, karena jumlah populasi yang sedikit maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sasongko dan Abidin (2022) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Linknet Cabang Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.4 : Penelitian Terdahulu

Peneliti	Metode	Substansi	Variabel	Hasil
Fanulene Dkk (2022)	Regresi linier berganda	Kinerja karyawan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Pengalaman Kerja	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.
Girsang dan Tinambunan (2022)	Regresi linier berganda	Kinerja karyawan	X1 : Pengalaman Kerja X2 : Motivasi X3 : Kemampuan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi
Sasongko dan Abidin (2022)	Regresi linier berganda	Kinerja karyawan	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014;135) Pengalaman kerja adalah kemampuann dan keterampilan serta ilmu yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang digeluti sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016:55) orang yangberpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan daripada yang belum memiliki pengalaman. Manulang (2013:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu prosedur di mana karyawan mengumpulkan pengetahuan dan keterampilannya dengan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas mengenai pola suatu pekerjaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Girsang dan Tinambunan (2022) beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:

- 1) Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
- 2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

c. Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016;55) Pengalaman kerja memiliki banyak manfaat, salah satunya untuk memperoleh penghasilan dan mendapatkan promosi dalam perusahaan. Berdasarkan manfaat pengalaman kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- 1) Semakin banyak kepercayaan yang diberikan dari orang lain dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan karena keterampilan yang sudah dimiliki dari pengalaman kerja sebelumnya.
- 2) Karisma dan wibawa untuk dapat memengaruhi orang lain sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan keinginannya akan semakin melonjak.
- 3) Karena pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sudah banyak maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar.
- 4) Manfaat lain pengalaman kerja adalah dengan semakin banyaknya pengalaman kerja, maka orang akan mendapatkan penghasilan yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Pandhita dkk (2021) indikator pengalaman kerja ada 3 yaitu :

- 1) Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu dan masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan telah melaksanakannya dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau

informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.2.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sunyoto (2019:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (2016:193), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Sutrisno (2020: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Siswanto (2011:149) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tidak mampu memberikan motivasi, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

2) Tanggung Jawab

Rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Setiap karyawan dalam tahapan aktivitas organisasi sebagai mata rantai dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

3) Keterlibatan dalam mengambil keputusan

Rasa ikut dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan kata lain bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulasi yang cukup kuat untuk karyawan.

4) Kesempatan dipromosikan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak.

c. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

4) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

2.2.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2019:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pribadinya dalam bertugas, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Afandi

(2018:66) yakni setiap hal yang ada dalam lingkungan karyawan bekerja sehingga mempengaruhi dirinya saat menjalankan jobdesknya, seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan ATK yang memadai.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat di lingkup karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan kewajibannya agar karyawan nyaman dan betah di tempat kerjanya (Irfanudin, 2021). Sedangkan menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber informasi, penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman harus dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitas kerjanya pun meningkat.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, menurut Nitisemito (2014:183) ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang dapat dilihat dan kasat mata di dalam kantor adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja langsung yaitu lingkungan kerja yang serta-merta berhubungan dengan karyawan seperti komputer, meja, dan alat tulis kantor.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan seperti temperatur udara, kebisingan, pencahayaan hingga pemilihan warna cat dalam ruangan kerja.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua lingkungan kerja yang ada di ruang kerja akan tetapi tidak kasat mata dan berkaitan dengan hubungan kerja, lingkungan kerja ini termasuk hubungan dengan sesama, maupun hubungan antara atasan dan bawahan dalam perusahaan dan sebaliknya. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu struktur organisasi dalam perusahaan, kerja sama antar kelompok maupun individu, perhatian dan dukungan pimpinan, tanggung jawab kerja, dan kelancaran dalam berkomunikasi.

c. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) menyebutkan jika lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1) Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja karena dengan pemberian warna yang cocok dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding kantor hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Untuk saat ini warna yang pastel dan cerah digunakan oleh para start-up dalam mendesain kantornya.

2) Kebersihan

Kebersihan adalah syarat utama agar tetap sehat, termasuk kebersihan dalam kantor atau ruang kerja. Maka untuk menjaga kesehatan semua ruangan harus

bersih. Misalnya penyediaan tempat sampah dalam jumlah yang cukup dan mudah dibersihkan, bersih dari penumpukan debu dan kotoran.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara merupakan proses perputaran udara dengan cara mengeluarkan udara terkontaminasi suatu tempat, melalui ventilasi atau saluran pembuangan dan pertukaran, dan pemasukan udara segar melalui saluran masuk. Tujuan pertukaran udara ini yaitu untuk memberikan pasokan udara bersih dan segar di luar secara kontinu serta menjaga suhu dan kelembaban ruangan bagi individu dalam ruangan tersebut di tingkat yang nyaman dan aman bagi kesehatan. Tujuannya supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tidak akan terganggu.

4) Penerangan

Penerangan kantor atau ruang kerja memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang baik sesuai tujuan perusahaan, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu terselesaikannya kegiatan operasional perusahaan.

5) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Keamanan di sini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Rasa aman terhadap lingkungan kerja fisik bisa seperti ketika bekerja karyawan merasa tenang dan terjaga, jika lingkungan kerja tidak aman karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi sehingga produktivitas kerja tersebut akan mengalami penurunan.

6) Kebisingan

Kebisingan bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Kebisingan dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun dan hasil pekerjaannya bisa menjadi tidak optimal. Maka perlu melakukan pemilihan ruang kerja atau kantor yang jauh dari sumber kebisingan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan. Menurut Jerry et al. (2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1) Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain.

2) Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4) Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan berkaitan dengan relasi antar sesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mankunegara (2016) mengatakan Kinerja hasil pencapaian kerja baik kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (2016:160) Menjelaskan Kinerja ialah pencapaian hasil kerja karyawan dalam job-desk nya, usaha usaha yang dilakukan, kecakapan dalam berbagai kesempatan. Menurut Wibowo (2017:3) “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”.

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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

b. Unsur – Unsur Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:59) menjelaskan unsur kinerja dalam beberapa point diantaranya :

- 1) Prestasi, yakni penilaian kinerja yang baik yang dihasilkan setiap karyawan
- 2) Kedisiplinan mengukur kepatuhan akan peraturan dan tata tertib dalam bekerja
- 3) Kreativitas, ukuran karyawan untuk dapat menciptakan sesuatu yang baru untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih baik
- 4) Bekerjasama, kesediaan dan partisipasi karyawan utk bekerjasama dengan sesamanya secara vertikal maupun horizontal, antar tim atau sesama anggota tim untuk mencapai kinerja yang maksimal
- 5) Kecakapan
- 6) Tanggung jawab

c. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Girsang dan Tinambunan (2022) menyatakan faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan Dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian juga sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

- 5) Motivasi Kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Silaen dkk (2021;6) menyatakan bahwa hal-hal yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Terukur berdasarkan keterampilan dan skill yang dimiliki karyawan atas penyelesaian tugas yang diberikan.
- 2) Kuantitas
Terukur berdasarkan jumlah pekerjaan baik unit pekerjaan, jumlah aktifitas dan banyak tugas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Ukuran ketepatan waktu karyawan dari kehadiran, penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan output atau keluaran yang dihasilkan.
- 4) Efektivitas
Seberapa efektif terkait penggunaan sumber daya perusahaan dan waktu yang dibutuhkan.

5) Kemandirian

Tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan dan menjaga komitmen sesuai dengan fungsinya dalam perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Marwansyah (2014:135) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh 26 seseorang dalam menjalani tugas pekerjaannya, Girsang dan Tinambunan (2022:1)

Penelitian yang mendukung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

- 1) Ratu dkk (2020) Menyatakan, bahwa memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugastugas yang diberikan atasan.
- 2) Readi dkk (2020) Menyatakan, bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan dan kinerja juga akan semakin meningkat
- 3) Arifin dan Darmawan (2021) menyatakan seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja maka semakin besar peluang karyawan untuk mengatasi berbagai masalah terkait dengan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja dapat dicapai dengan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, dengan itu akan tercapai kinerja yang tinggi pula.

Penelitian yang mendukung motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

- 1) Rizqiyyah (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat. pimpinan organisasi yang mampu memberikan motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara aktif dan membuat kinerja karyawan meningkat.
- 2) Ratnawati dkk (2022) Menyatakan bahwa apresiasi, pengembangan diri dan gaji dalam pekerjaan mampu membuat karyawan termotivasi dan kinerja karyawan akan baik juga
- 3) Sutanjar dan Saryono (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut irfanudin (2021;30), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman,

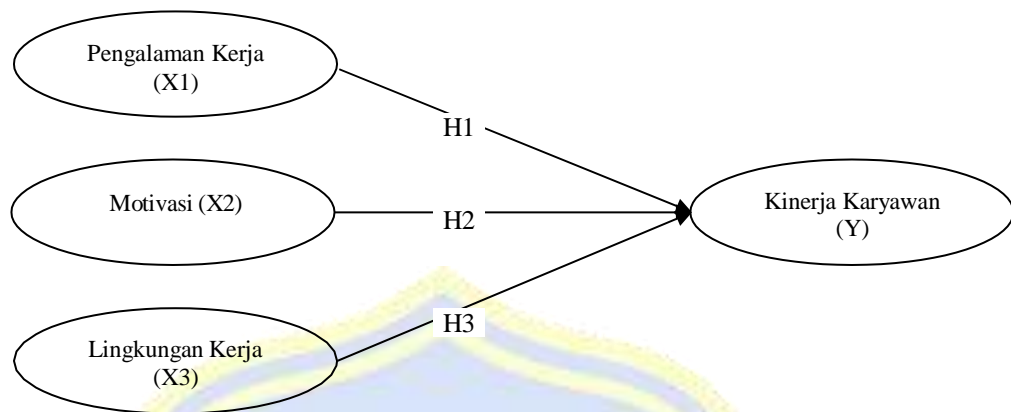
nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Penelitian yang mendukung Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

- 1) Sihalohe dan Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman maka akan menurun kinerja karyawan namun sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
- 2) Ningrum dkk (2021) Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan suasana hati karyawan dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dalam mengeluarkan seluruh kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara team.
- 3) Sembiring (2020) menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuka Engineering Indonesia.



Gambar 2.2 : Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan kerangka penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuka Engineering Indonesia.

H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuka Engineering Indonesia.

H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuka Engineering Indonesia.