

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal- jurnal maupun skripsi dan buku dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nurolis & Ayuanti, 2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Afandi (dalam Putri *et al*, 2021) merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Robbins (dalam Marbun & Jufrizen 2022), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau

perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rivalita & Ferdian, 2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi pekerja, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja secara perorangan ataupun kelompok. Sedangkan menurut Ekawati (dalam Marisya, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Jika manusia dapat melakukan aktivitas dengan sebaikbaiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai. Soderin & Aprianis (dalam Mutiadi *et al*, 2020).

Tabel 2.1
Definisi Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Semangat kerja
1	2022	NitiseMITO (dalam Nurolis & Ayuanti)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan
2	2021	Afandi (dalam Putri <i>et al</i>)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.
3	2022	Robbins (dalam Marbun & Jufrizen)	Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
4	2022	Ekawati (dalam Marisyah)	Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.
5	2022	Sedarmayanti (dalam Rivalita & Ferdian)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi pekerja, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja secara perorangan ataupun kelompok

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (dalam Himma, 2020) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin

aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat bekerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan. Beberapa metode untuk pengurangan suara bising ini antara lain adalah:

a) Pengendalian sumber suara

- b) Isolasi dari suara
 - c) Penggunaan peredam suara
 - d) Pemakaian alat perlindungan telinga
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

- 7) Bau-bauanan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menggganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

- 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena

warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifatwarna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagulagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

2.1.1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

B. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Nitisemito (dalam Nurolis & Ayuanti, 2022) adalah sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini dapat meliputi kebersihan, pencahayaan, ketenangan ditempat kerja.

2) Hubungan dengan rekan Kerja

Adalah hubungan antar rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4) Kondisi Kerja

Yaitu segala sesuatu yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.

Berdasarkan indikator dari Nitisemito diatas, maka peneliti merangkumnya kedalam tabel seperti berikut ini:

Tabel 2.2
Indikator Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito

Nitisemito (dalam Nurolis & Ayuanti, 2022)
1.Suasana Kerja
2.Hubungan dengan rekan kerja
3.Tersedianya fasilitas kerja
4.Kondisi kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah representasi umum dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang pekerja, yang diukur selama periode waktu tertentu (Grisang & Wati, 2023). Menurut Foster (dalam Ilham, 2022), pengalaman kerja 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. Pengalaman kerja adalah Jumlah waktu untuk yang dilakukan seseorang dengan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya Jurnal & Santi (dalam Anggraini, 2023). Marwansyah (dalam Ratu *et. al*, 2020) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Gah & Syam (dalam Jannah *et al*, 2023) pengalaman kerja merupakan tingkat manajemen keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh di tempat kerja, yang dapat diukur dengan lama bekerja yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat diwujudkan dalam jumlah masa kerja akan memperluas kapasitas dan kemampuan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan meningkat (Lela *et al.*, 2022). Pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas juga membuat kerja lebih efisien Cahyono (dalam Khotib *et al*, 2022).

Dengan banyaknya pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin

banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang.

Tabel 2.3
Definisi Pengalaman Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Semangat kerja
1	2022	Bella Pratiwi & Widiastuti	Pengalaman kerja adalah representasi umum dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang pekerja, yang diukur selama periode waktu tertentu
2	2022	Foster (dalam Ilham)	Pengalaman kerja 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
3	2020	Marwansyah (dalam Ratu <i>et. al.</i>)	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya
4	2023	Gah & Syam (dalam Jannah <i>et al</i>)	Pengalaman kerja merupakan tingkat manajemen keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh di tempat kerja, yang dapat diukur dengan lama bekerja yang dimiliki karyawan.
5	2023	Jurnal & Santi (dalam Anggraini)	Pengalaman kerja adalah Jumlah waktu untuk yang dilakukan seseorang dengan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Pitriyani & Halim, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadimencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
- 2) Bakat dan minat (optitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Ilham, 2022), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu atau masa

Kerja Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Berdasarkan indikator dari Foster diatas, maka peneliti merangkumnya kedalam tabel seperti berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Pengalaman Kerja Menurut Foster

Foster (dalam Sasongko, 2018)
1.Lama waktu atau masa
2.Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3.Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan Darmawan (dalam Sinambela & Lestari, 2022). Menurut Afandi (dalam Nurjaya, 2021) 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.

Sedangkan Menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 (2019) mendefinisikan Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Menurut Sembiring (dalam Susanti & Mardika, 2021), kinerja ialah efek kerja yang

berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Nabawi, 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (dalam Krisnawati & Lestari, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Gibson (dalam Waworundeng *et. al*, 2021) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya. Jadi kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yg sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2021	Afandi (dalam Nurjaya)	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.
2	2021	Sembiring (dalam Susanti & Mardika)	Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.
3	2018	Sedarmayanti (dalam Krisnawati & Lestari)	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditentukan.
4	2019	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30	Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
5	2019	Mangkunegara (dalam Nabawi)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

2.1.3.3 Tujuan penilaian Kerja

Pendapat Chusminah & Haryati (dalam Ratnawati & Aisyah, 2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
- 3) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
- 4) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
- 5) Promosi, kenaikan jabatan.
- 6) Training atau latihan.

- 7) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- 8) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
- 9) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 tentang penilaian kinerja (2019) adalah:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

2. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

3. Inisiatif Kerja

Kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, caracara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat

dan antusiasme. Aspek inisiatif kerja juga termasuk inovasi yang dilakukan oleh PNS.

4. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki karakter sebagai panutan (*Role Model*), penyemangat (*Motiuator*), pemberdaya (*Enablefl*).

Berdasarkan indikator dari Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 tentang penilaian kinerja (2019) diatas, maka peneliti merangkumnya kedalam tabel seperti berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30

Peraturan Pemerintah No. 30
1. Orientasi Pelayanan
2. Komitmen
3. Inisiatif Kerja
4. Kerja Sama
5. Kepemimpinan

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu peneliti melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel.

Tabel 2.7
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Eni Candra Nurhayati, Ahmad Zovan Reza Vahlefi, Bahtiar Efendi (2022) ISSN: 2809-7580	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo) Metode: analisis linier berganda Sampel: 77 orang responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo	Perbedaan: Tempat dan waktu Persamaan: Sama sama melihat pengaruh Lingkungan kerja, Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Silvia Sari Sitompul, Feronika Simamora (2021) ISSN: 2715-7911	Judul: Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,	Perbedaan: Sampel yang diambil Persamaan:

		<p>Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru</p> <p>Metode: analisis linier berganda</p> <p>Sampel: 44 orang Responnden</p>	<p>pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru</p>	<p>Menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y</p>
3.	<p>Dewi Suriani, Firmansyah Kusumayadi (2021) E-ISSN 2622-1616</p>	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima</p> <p>Metode: asosiatif</p> <p>Sampel: 125 orang pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima, sedangkan variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima.</p>	<p>Perbedaan: Tempat dan waktu</p> <p>Persamaan: Menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y</p>

4.	<p>Khusni mubarak, Suparmi (2023) e-ISSN: 2963-4733</p>	<p>Judul: The effect of Work Environment and Work Responsibility on Employee Performance at Demak Agung Mosque</p> <p>Metode: saturated sampling technique</p> <p>Sampel: a sample of 40 respondents</p>	<p><i>The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance and there is a positive and significant influence between work responsibility and employee performance. support.</i></p>	<p>Perbedaan: Perbedaan tempat penelitian dan waktu penelitian</p> <p>Persamaan: Sama sama menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y</p>
5.	<p>Erwan Karles, Subandrio (2023) e-ISSN 2721-5415</p>	<p>Judul: Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu</p> <p>Metode: Deskriptif</p> <p>Sampel: 80 responden</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hypermart Bengkulu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengalaman kerja (X1) berpengaruh terhadap pegawai kinerja (Y) Hypermart Kota Bengkulu artinya jika pengalaman kerja meningkat, karyawan kinerja juga meningkat. 2) Kepribadian (X2) berpengaruh</p>	<p>Perbedaan: Sample yang diambil</p> <p>Persamaan: Kesamaan variabel pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)</p>

			<p>terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu artinya jika kepribadiannya baik maka kinerja pegawainya juga baik Bagus. 3) Kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu artinya bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. 4) Pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Hypermart Kota Bengkulu karyawan</p>	
6.	<p>Kevin c tangkawaro, Viktor P.K. lengkong, Genita g Lumintang (2019) ISSN 2303-1174</p>	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sample: 40 orang responden</p>	<p>Hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut adalah: Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah</p>	<p>Perbedaan: Penulis dalam variable nya tidak ada pengalaman kerja</p> <p>Persamaan: Kesamaan variabel Lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y)</p>

7.	<p>Agustina Amalia Rakhman, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung, Dini Anggraini, Rahmad Riyandi (2022)</p> <p>E-ISSN 2614-4999</p>	<p>Judul:</p> <p>Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode:</p> <p>kuantitatif</p> <p>Sample: 60 Responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam</p>	<p>Perbedaan:</p> <p>Membahas mengenai Variable X yaitu, pendidikan, pelatihan dan kompensasi</p> <p>Persamaan:</p> <p>Menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y</p>
8.	<p>Ni Luh Made Wijayati, I WayanSukarta, Ni Nyoman Supiatni, Ni Putu DewanthyParamit ha Dewi (2022)</p> <p>ISSN 2599-1299</p>	<p>Judul:</p> <p>Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Alila Seminyak</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Sample: 76 responden</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak, terbukti dari thitung sebesar 4,473 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) pengalaman kerja yang dimiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Perbedaan:</p> <p>Penulis tidak meneliti tentang lingkungan kerja</p> <p>Persamaan:</p> <p>Menjadikan Kinerja Karyawan sebagai variable Y</p>

			<p>karyawan di Hotel Alila Seminyak, dibuktikan dari thitung sebesar 3,659 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak, yang dibuktikan dengan hasil pengujian diperoleh Fhitung sebesar 93,387 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha</p>	
9.	<p>Natalia G. C. Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Saerang (2022) ISSN 2303-1174</p>	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN KAWANGKOAN</p> <p>Metode: menggunakan pendekatan asosiatif</p> <p>Sample: 52 orang responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja</p>	<p>Perbedaan: Peneliti tidak memakai variable pengalaman kerja</p> <p>Persamaan: Kesamaan variable Lingkungan kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>

			<p>dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan</p>	
10.	<p>Putri Aniversari (2022) E-ISSN: 2829-2944</p>	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)</p> <p>Metode: Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner</p> <p>Sample: 34 responden</p>	<p>Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.</p>	<p>Pembedaan: Penulis tidak meneliti tentang variable pengalaman kerja</p> <p>Persamaan: Sama sama menggunakan variable yang memiliki pengaruh ke Y</p>
11.	<p>Yuan badrianto, Muhamad ekhsan, Cucu mulyati (2022) E-ISSN: 2599-3410</p>	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: simple random sampling</p> <p>Sampel: 130 responden</p>	<p>Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,886 > t$ tabel</p>	<p>Pembedaan: Waktu dan tempat</p> <p>Persamaan: Kesamaan variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y)</p>

			<p>1,989, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,276 > t$ tabel 1,989 dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,183 > t$ tabel 1,989. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja dapat diperhatikan dan dijadikan tolok ukur dalam kinerja karyawan.</p>	
12.	<p>Cahaya Widuri Wulan (2019)</p>	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sample: 86 orang responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan</p>	<p>Perbedaan: Waktu dan tempat</p> <p>Persamaan: Kesamaan variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y)</p>

			pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
13.	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi (2019) ISSN- 2350-0530	Judul: The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline Metode: random sampling Sample: 137 orang responden	The results of this study prove that work discipline is able to mediate. the influence of the work environment on employee performance.	Perbedaan: Waktu dan tempat Persamaan: Sama sama menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y
14.	Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta (2022) E-ISSN: 2808-4713	Judul: The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh Metode: Persamaan Struktural Pemodelan (SEM) Sampel: 100 responden	The results showed that career development and employee work environment had a significant effect on work motivation and employee performance.	Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang pengalaman kerja Persamaan: Sama sama menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y
15.	Riski Eko Ardianto (2020)	Judul: The Effect of Work Experience	In this study it can be concluded that the variables of work experience	Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang

	E-ISSN: 2349-9788	and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia Metode: kuantitatif Sampel: 77 responden	and work discipline affect the employee's performance.	lingkungan kerja Persamaan: Sama sama menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y
16.	Epi Ratnawati, Sukidjo, Riyanto Efendi (2020) ISSN 2364-5369	Judul: The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance Metode: regresi berganda Sampel: 40 responden	The results of the research are as follows: 1). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 2). Work Experience has a positive and significant effect on employee performance, 3). Work motivation and Work Experience together affect employee performance by 32.4% and by 67.6% influenced by variables outside this research.	Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang lingkungan kerja Persamaan: Sama sama menjadikan kinerja karyawan sebagai variable Y
17.	Endang Sugiarti (2022) ISSN: 2579-7298	Judul: The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta	The results of the training research have a significant effect on work motivation by 31.0% and hypothesis testing is obtained t count > t table or (7.498 > 1.979) this is strengthened by a significance of 0.000 < 0.05.	Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang pengalaman kerja Persamaan: Sama sama menjadikan kinerja karyawan sebagai

		Metode: Kuantitatif Sampel: 127 responden		variable Y
--	--	--	--	------------

Sumber: Data diolah penulis 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari kajian pustaka serta beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara). Kerangka berpikir adalah model konseptual yang berkaitan satu sama lain pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Perusahaan atau instansi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan atau instansi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat dengan pemenuhan yang dibutuhkan oleh karyawan, sangat mempengaruhi semangat kinerja karyawan. Dimana setiap perusahaan harus mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karena, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja berperan penting didalam menjalankan pekerjaan karena lingkungan adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Karyawan dihadapkan pada rutinitas di ruangan yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini ruangan kerja yang tidak rapih dan sempit akan menyebabkan ketidak nyamanan kepada karyawan saat bekerja. Pada dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota bandung hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik, Fasilitas kerja yang tersedia juga sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, namun sebagian karyawan merasa kesulitan membuat sampah kertas karena tidak seluruh tempat di perusahaan mempunyai fasilitas kebersihan seperti tempat sampah, serta dengan adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat pegawai pada dinas kebakaran dan penanggulanagan bencana bekerja sangat baik. Karena, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diantaranya (1) Suasana, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja, (4) Kondisi kerja.

Kemudian untuk menunjang keberlangsungan pekerjaan yang dilakukan, karyawan pada dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota bandung juga harus mempunya pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja yang baik dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memahami suatu pekerjaan, karena semakin lama karyawan bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja setidaknya memiliki soft skill yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu memastikan adanya kesesuaian

pekerjaan dengan pengalaman kerja yang sudah dimiliki agar dalam bekerja karyawan mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Selain itu peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja, penguasaan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan membuat keberlangsungan pekerjaan karyawan menjadi terkendali. Adapun indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diantaranya (1) lama waktu masa kerja, (2) Tingkat keterampilan yang dimiliki, (3) penguasaan terhadap pekerjaan

Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas karyawan yang memiliki peran langsung dalam perkembangan perusahaan. Produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Bandung selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan, karyawan selalu berupaya melakukan komunikasi dengan baik antar karyawan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam bekerja sama, karyawan merasa loyal terhadap instansi, serta karyawan berupaya membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan tugas. Namun namun karyawan masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan dikarenakan pekerjaan yang sebelumnya diberikan kepada pegawai belum selesai dan diberi tambahan pekerjaan lagi oleh atasan. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diantaranya (1) Orientasi Pelayanan, (2) Komitmen, (3) Inisiatif Kerja, (4) Kerja Sama, (5) Kepemimpinan

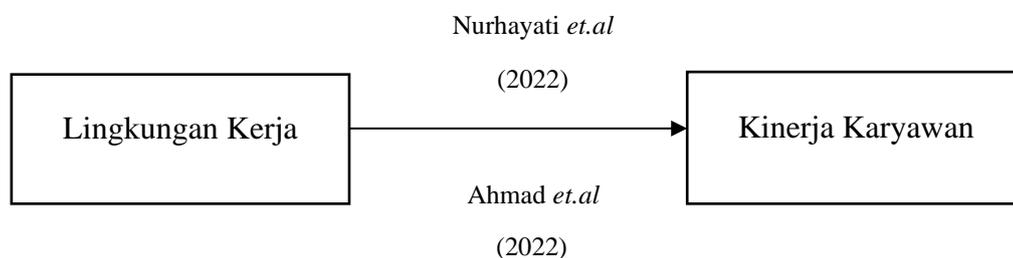
2.2.1 Teori Keterkaitan

Melihat hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, bahwa terdapat banyak persamaan dan perbedaan mengenai adanya pengaruh baik signifikan maupun tidak antara variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Eni Candra Nurhayati, Ahmad Zovan Reza Vahlefi, Bahtiar Efendi (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo)” menyimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ahmad *et.al* (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba

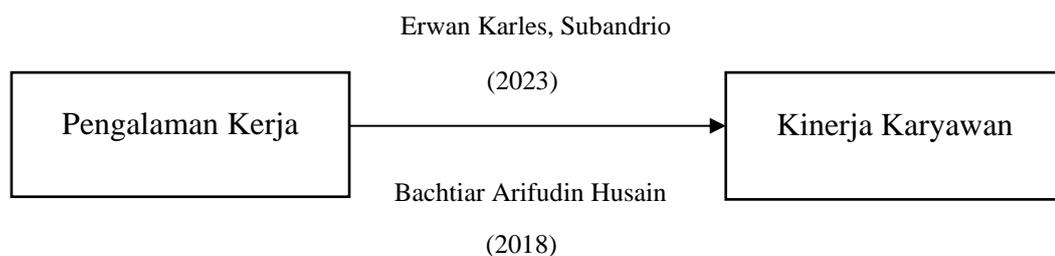


Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Erwan Karles, Subandrio (2023) dalam penelitiannya pada Hypermart Bengkulu menyimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hypermart Bengkulu.

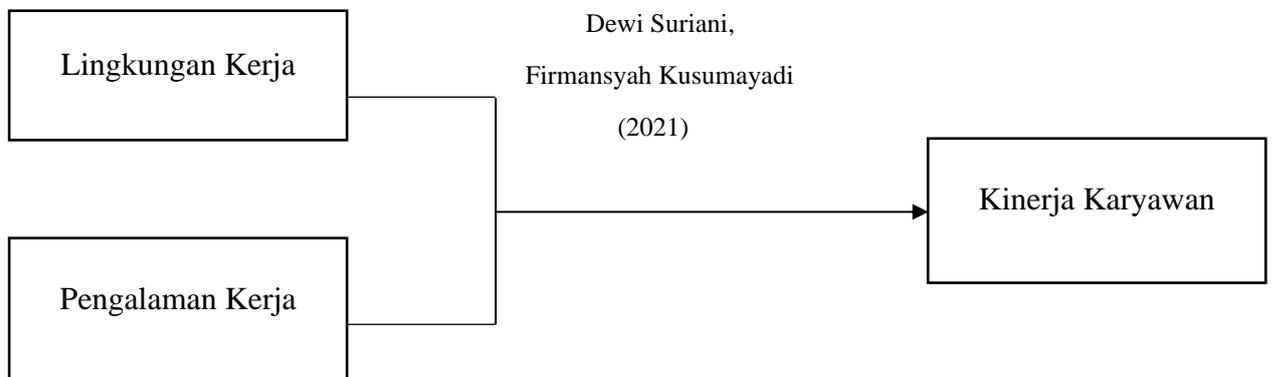
Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja PT Bank Negara Indonesia kantor Cabang Bumi Serpong Damai.



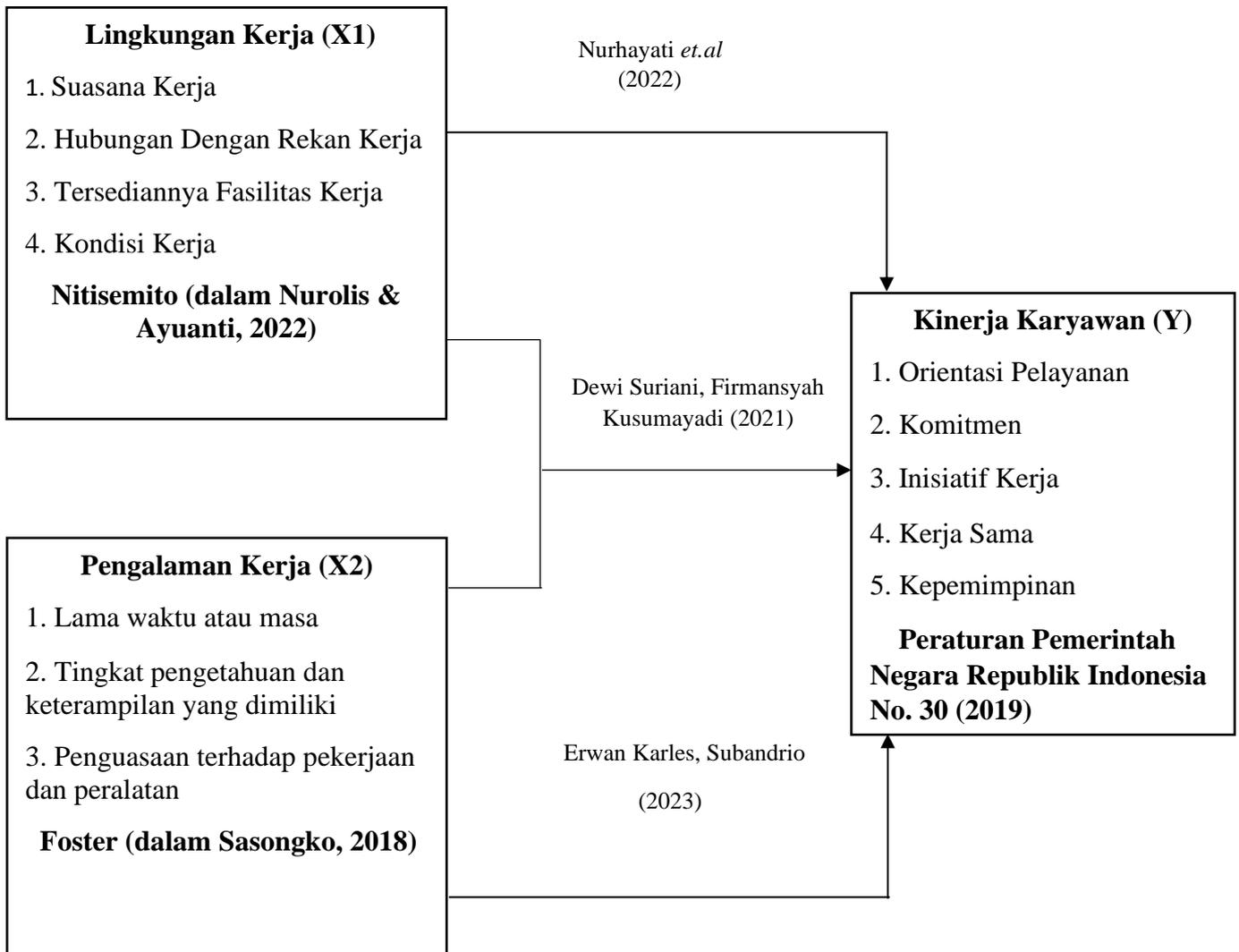
Gambar 2.2
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suriani, Firmansyah Kusumayadi (2021) dalam penelitiannya pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Bima.



Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan Kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H₁: Tidak Dilakukan Uji Hipotesis karena bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Lingkungan kerja, Pengalaman dan Kinerja Karyawan

H₂: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

H₃: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

H₄: Diduga Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung