

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalankan, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).¹ Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas bagi seseorang yang diperoleh melalui pekerjaan ataupun tugas yang dilakukan selama waktu tertentu, sehingga semakin lama seseorang aktif dalam suatu pekerjaan maka semakin banyak diperoleh pengalaman kerjanya. Pengalaman kerja yang diperoleh dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan kerja yang selanjutnya akan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Begitu pentingnya pengalaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga instansi-instansi pemerintah dan swasta pada saat menerima pegawai baru senantiasa menjadikan pengalaman kerja sebagai suatu syarat yang sangat penting. Pentingnya pengalaman kerja bagi suatu instansi/perusahaan adalah karena instansi tidak perlu lagi mengalokasikan dana pelatihan, dan yang paling penting adalah pegawai yang berpengalaman dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi/perusahaan berdasarkan pengalaman kerjanya.²

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai yang berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Qhashas ayat 26:³

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ صَلِّ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ.

¹ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 26.

² Imam Mohtar, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 82.

³ Al-Qur'an, al-Qashash ayat 26, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Woman* (Bandung: Departemen Agama RI, PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 388.

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:
 “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang
 yang bekerja (pada kita), karena
 sesungguhnya orang yang paling baik yang
 kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah
 orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

b. Tujuan Pengalaman Kerja

Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- 2) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya pengalaman maka mungkin untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya apabila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi.⁴

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.⁵ Sedangkan Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,

⁴ I Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan Sauna, “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana* 2, no.10, (2013):13-14.

⁵ Melayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta:PT.Bumi Aksara,2007), 183.

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁶ Menurut Gomes lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.⁷

Menurut Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan.⁸ Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:⁹

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung:CV. Mandar Maju, 2009), 1.

⁷ Fautisno Carsodo Gomes, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta:Andi, 2003), 23.

⁸ George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta:Bumi Aksara:Jakarta, 2006), 23.

⁹ Payaman Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta:Universitas Indonesia, 2005), 49.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari, faktor-faktor lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik, diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2) Udara

Udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunannya kepuasan kerja para karyawan karena karyawan merasa badannya gerah, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3) Suasana

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suasana yang bisa berasal dari suara bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Tata Ruang

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan tata ruang yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

5) Warna Ruangan

Warna ruangan merupakan faktor yang juga penting diperhatikan oleh perusahaan. Keadaan ruangan yang nyaman akan membuat karyawan tenang

dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Amiruddin, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Davis dalam Amiruddin, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Amiruddin, disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.¹⁰

Selanjutnya menurut Ibrahim dalam Amiruddin, disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-

¹⁰ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan:Qiara Media,2019), 21-22.

peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹¹

Dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Al-Yusuf ayat 11 berbunyi:¹²

قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَصِحُونَ.

Artinya: *“Mereka berkata: “Wahai ayah Kami, apa sebabnya kamu tidak mempercayai Kami terhadap Yusuf, padahal sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang mengingini kebaikan baginya.*

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59:¹³

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ صَلِّ فَإِن تَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَعُرُدُوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا.

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka*

¹¹ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Nunfor*, (Pasuruan:Qiara Media,2019), 22-23.

¹² Al-Qur'an, Yusuf ayat 11, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Woman* (Bandung:Departemen Agama RI, PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 236.

¹³ Al-Qur'an, an-Nisaa' ayat 59, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Woman* (Bandung:Departemen Agama RI, PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 87.

kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin dalam Amiruddin, adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).¹⁴

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai ini akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap akan tercermin dari perilaku. Perubahan sikap dalam perilaku terdapat tiga tingkatan menurut Kelman dalam Amiruddin, yaitu:

a) Disiplin karena Kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau

¹⁴ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan:Qiara Media,2019), 27-28.

atasan yang memiliki bawahan. Sebaiknya jika tidak ada pengawasan, disiplin kerja tidak tampak.

b) Disiplin karena Identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Pegawai menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Pegawai tidak enak jika tidak mentaati aturan. Penghormatan dan penghargaan pegawai pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

c) Disiplin karena Internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini karena pegawai mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya, walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.¹⁵ Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Seperti yang dikatakan Robbins, mengatakan bahwa kinerja sebagai interaksi antara kemampuan atau *ability* (A) motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f(A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.¹⁶

Menurut Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).¹⁷ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.¹⁸

Menurut Wirawan, kinerja merupakan singkatan dari kinetika enerhi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang

¹⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:PT RajaGrafindo, 2014), 95.

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:PT RajaGrafindo, 2014), 96.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 67.

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 7.

dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.¹⁹

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.²⁰

Menurut Abdullah, dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.²¹ Adapun istilah kinerja secara Islami merupakan serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha dan kesempatan para pekerja selama periode waktu tertentu, dan di dalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

¹⁹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Salemba Empat, 2009), 5.

²⁰ Amstrong dan Baron, *Perfect Management*, (London:Institut of Personan and Development:London, 1998), 15.

²¹ M Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2016), 3-4.

$$\begin{aligned}
 \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\
 \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\
 \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill}
 \end{aligned}$$

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*);

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sarwanto, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan;
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada karyawan dalam organisasi;
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong ke tahap kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para karyawan;
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan;
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenaga kerjaan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan variabel yang sama dengan peneliti sekarang. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Rosinta Romauli Situmeang 2017	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu pengalaman kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian ini berfokus pada dua variabel bebas yaitu pengawasan dan pengalaman kerja. Sedangkan pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja.	Secara parsial dan simultan, pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. ²²
2.	Maria Fransisca dan I Gede Adiputra 2019	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT.	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu pengalaman kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel	Pada penelitian ini berfokus pada dua variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan kompetensi. Sedangkan	Pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

²² Rosinta Romauli Situmeang, "Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Karya Anugrah," *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 2, no. 2, (2017):148-160.

		Naga Samudera	kinerja sebagai variabel terikat.	pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja.	kinerja karyawan di PT. Naga Samudera. ²³
3.	Trisofia Junita Mamangkey, Altjey Tumbel, dan Yantje Uhing 2015	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian ini berfokus pada tiga variabel bebas yaitu pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja.	Pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

²³ Maria Fransisca dan I Gede Adiputra, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera" *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 1, no.4, (2019):900-908.

					karyawan. 24
4.	I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari 2019	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lpd Desa Adat Kerobokan.	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian ini berfokus pada dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian peneliti tidak menggunakan variabel intervening, namun penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. ²⁵

²⁴ Trisofia Junita Mamangkey, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", *Jurnal EMBA* 3, no.1 (2015):737-747.

²⁵ I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lpd Desa Adat Kerobokan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 25, no. 1, (2019):72 – 83.

				variabel intervening.	
5.	N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah 2019	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu disiplin kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja.	Secara parsial dan simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia ²⁶
6.	Burhannudin, Mohamad Zainul, dan Muhammad Harlie 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian ini berfokus pada tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional. Sedangkan pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu	Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam

²⁶N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 3, no. 1 (2019):73-84.

				pengalaman lingkungan, dan disiplin kerja.	Banjarmasin. ²⁷
7.	Jose Beno dan Dody Nata Irawan 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian ini berfokus pada tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman lingkungan, dan disiplin kerja.	Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. ²⁸
8.	Panca Heri Sutanto dan Eni Ariyanto 2018	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu disiplin kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja	Pada penelitian ini berfokus pada dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan

²⁷ Burhannudin, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin," *Jurnal Maksipreneur* 8, no. 2 (2019):191-206.

²⁸ Jose Beno dan Dody Nata Irawan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang," *Jurnal Sainstek Maritim* 20, no. 1 (2019):61-74.

			sebagai variabel terikat.	pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja.	terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia ²⁹
9.	Amiruddin, Hadi Sunaryo, dan M.Khoirul ABS	Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Universitas Gajayana Malang)	Sama-sama meneliti variabel bebas yaitu disiplin kerja. Selain itu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian ini berfokus pada tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, Sedangkan pada penelitian peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja.	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja secara parsial

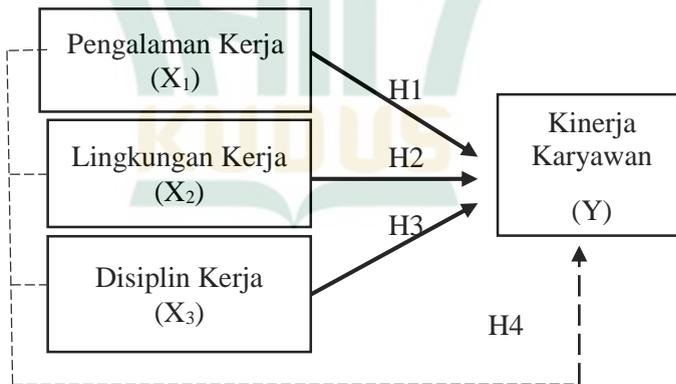
²⁹ Panca Heri Sutanto dan Eny Ariyanto, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fluid Indonesia," *Jurnal Ilmu Manajemen* 14, no.1 (2018):91-106.

					tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Gajayana Malang. ³⁰
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan kerangka fikir mengenai hubungan anatarvariabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antarkonsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada deskripsi teoritis. Konsep dalam hal ini adalah suatu abstraksi atau gambaran yang dibangun dengan menggeneralisasikan suatu pengertian. Konsep harus dijabarkan terlebih dahulu menjadi variabel-variabel.³¹

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



³⁰ Amirudin,dkk, “Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Universitas Gajayana Malang),” *Jurnal Riset Manajemen* :109-123.

³¹ Catur Prasetyo,dkk, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang,” *Diponegoro Journal of Social and Politic* (2014).

D. Hipotesis

Sebagai upaya agar penelitian lebih terarah dan memberikan tujuan yang jelas, perlu adanya suatu hipotesis, yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan bentuk pertanyaan.³² Jadi hipotesis merupakan kesimpulan yang belum final artinya masih harus dibuktikan lagi kebenarannya atau dengan kata lain hipotesis adalah jawaban atau dugaan yang dianggap benar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar.

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan sebagai dugaan awal yaitu:

- H1 :Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati
 Ho :Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

H1 sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Fransisca dan I Gede Adiputra “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera”. Hasilnya bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Naga Samudera.³³ Ho sesuai penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey, Altjey Tumbel, dan Yantje Uhing “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”. Hasilnya bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁴

- H2 :Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati
 Ho ::Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2008), 96.

³³ Maria Fransisca dan I Gede Adiputra, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 1, no. 4, (2019):900-908.

³⁴ Trisofia Junita Mamangkey, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”, *Jurnal EMBA* 3, no.1 (2015):737-747.

H2 sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lpd Desa Adat Kerobokan”. Hasilnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.³⁵ Ho sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey, Altjey Tumbel, dan Yantje Uhing “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”. Hasilnya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁶

H3 :Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Ho :Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

H3 sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang”. Hasilnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia.³⁷ Ho sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Filliantoni, Sri Hartono dan Sudarwati “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru”. Hasilnya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁸

³⁵ I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lpd Desa Adat Kerobokan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 25, no. 1, (2019):72 – 83.

³⁶ Trisofia Junita Mamangkey, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”, *Jurnal EMBA* 3, no.1 (2015):737-747.

³⁷ N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang,” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 3, no. 1 (2019):73-84.

³⁸ Bryan Filliantoni, dkk, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru,” *Edunomika* 03, no.01 (2019):119-130.

- H4 :Ada pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
- Ho :Tidak ada pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang”. Hasilnya bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.³⁹



³⁹ Jose Beno dan Dody Nata Irawan, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang,” *Jurnal Saintek Maritim* 20, no. 1 (2019):61-74.