



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2009:67), Istilah kinerja berasal dari *kata job performance* dan *atual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang telah di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan gambar dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Mulyadi (2015:64)** Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut **Mangkunegara (2013:67)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) dalam bukunya (**Mulyadi, 2015:63**) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian Kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan.

Gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja seorang karyawan yang bersangkutan.

Menurut **(Mathis, 2012 : 378)** Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut **(Wibowo, 2014 : 41)**, kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Keseluruhan pembahasan tentang penilaian kinerja menunjukkan betapa pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan baik, karena kontribusinya dalam peningkatan kemampuan organisasi dan berbagai komponennya, termasuk kesiapan para karyawan, untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah :

a. Faktor Motivasi

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

b. Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Faktor kondisi fisik pekerjaan

Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaliknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan meningkat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh proses belajar. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2012 : 67).

Faktor kemampuan kerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun non fisik (intelektual/mental).

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh Mangkunegara (2012:75) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Unsur-unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengadakan pekerjaan susai dengan instruksi yang diberikan
- b. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya
- c. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik
- e. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi
- f. Ketelitian, adalah menilai ketelitian karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.
- g. Inisiatif, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal dalam mensukseskan pekerjaannya.

- h. Kecekapan, adalah menilai hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan.

2.1.4 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi kerja tinggi. (Hasibuan, 2010:54)

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Arti pentingnya menetapkan tujuan sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual atau peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis.

Dengan adanya tujuan, memungkinkan pekerja mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk. Tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, dan sebagainya.

Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai task/project, yang merupakan kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada akhir bulan. Tujuan dapat bersifat work-related, atau berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada organisasional, fungsional atau tujuan tim. Namun dapat pula bersifat personal atau pribadi, dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu (Wibowo, 2014 : 41).

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. (Robbin dan Timothy, 2008 : 148)

Menurut (Marwansyah, 2014 : 135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja (Martoyo, 2009 : 219). Pengalaman kerja sebagai indikator

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerjasama yang baik dalam bekerja (**Kaswan, 2012 : 121**)

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun menurut hukum (*law of exercise*) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor menurut (**Handoko, 2011 : 212**), yaitu:

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

kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan

2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (**Foster dalam Raharjo dkk 2016 : 193**) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

- a. Lama waktu / masa kerja.
- b. Tingkat Pengetahuan
- c. Keterampilan Yang Dimiliki
- d. Penguasaan Terhadap Pekerjaan
- e. Penguasaan Terhadap Peralatan

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara bahasa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **(Hasibuan, 2013 : 67)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

(Sedamaryanti, 2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan,pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dan karyawan yang akan mendorong terciptanya kelancaran,efisiensi serta kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dalam isntansi dengan perkembangan dan kemajuan sekarang. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja,model kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok..

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non - fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas -

tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non -fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012 : 34)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

1. Penerangan Cahaya Ditempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

2. Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanmana disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. 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 sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi ditempat kerja

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

10. Music ditempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dlam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Sedamaryanti (2012 : 65)** yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhikaryawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5 Ruang Gerak yang diperlukan

Hal ini menunjukkan bahwa ruang yang digunakan karyawan untuk bekerja harus sesuai dengan lingkungan yang mereka butuhkan, agar dapat terciptanya kenyamanan dalam bekerja karena ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009 : 54)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memepengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan lain lain

Ada beberapa faktor yang memepengaruhi lingkungan fisik, antara lain :

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran udara
- d) Penerangan
- e) Musik
- f) Bau
- g) Keamanan
- h) Kebisingan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Lingkungan kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2012 : 23) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penulis mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

1. Struktur Tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi
2. Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat batasan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme
3. Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas
4. Tekanan pada prestasi
5. Tekanan pada latihan
6. Keterbukaan
7. Status dan semangat adalah perasaan bahwa lingkungan organisasi merupakan tempat yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Pandangan Islam tentang Pengalaman dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam dimana seorang pemimpin menciptakan suasana yang lebih cair dalam lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, dan nyaman. Itulah metode yang perlu di budayakan. Metode seperti ini akan menciptakan karyawan yang berkeja keras yang luar biasa, namun dengan suasana yang nyaman dan santai, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana yang kondusif disebabkan oleh sikap kepedulian beliau kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran; 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: " Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Pimpinan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Pandangan Islam tentang Kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يُظَلْمُونَ لَا مَوْهُ أَعْمَالُهُمْ وَيُؤْفِقِيهِمْ ۖ عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَاتٌ وَلِكُلِّ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*(Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
1.	Laksana (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sarwo Agung Pati	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja sementara perbedaan terdapat pada variabel terikat yaitu produktivitas kerja	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas.
2.	Frida & Nasution (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Precision Components Batam	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu motivasi kerja	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa lingkungan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
3.	Purwanto & Hermani (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu disiplin kerja	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4.	Andrew dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu disiplin kerja	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja
5.	Tengku rafli sahnara (2017)	Pengaruh disiplin, pengalaman dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan provinsi Riau	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pengembangan karir	Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar pengalaman kerja terhadap kinerja.
6.	Resa Almustofa, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Rwgional Jakarta	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan variabel terikat yaitu kinerja sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu motivasi kerja	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Keterkaitan AntarVariabel

2.6.1 Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketarampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang kinerja yang optimal. Hal ini akan barbanding terbalik jika karyawan pengalaman kerjanya kurang makan untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diorganisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. **Marwansyah (2014:135)**, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.

Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry 2017 bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Pengalaman Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2)
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Kinerja (Y)

2.8 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berikut adalah tabel konsep operasional variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2 : Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja (Y)	Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Mangkunegara (2013:71)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tangung jawab 5. Inisiatif Mangkunegara (2013:78)	Likert
2.	Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah proses pembentuk pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Foster dalam Raharjo dkk : 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan 5. Penguasaan terhadap peralatan (Foster dalam Raharjo dkk : 2016)	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja. 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Kemanan di tempat kerja. 6. Hubungan sesama karyawan (Sedarmayanti,2012)	Likert

2.9 Kerangka Pemikiran

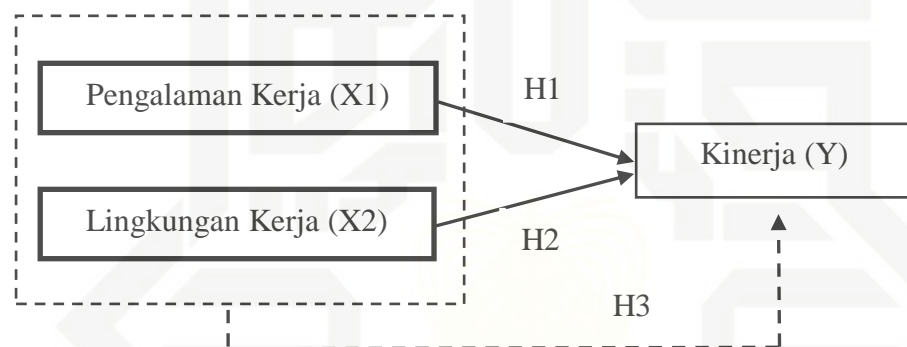
Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia,

“Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Lingkungan kerja adalah lingkungan organisasi atau lembaga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mempunyai fungsi mempengaruhi segala tindakan organisasi tersebut dalam merespon pengaruh eksternal dan juga tindakan. Lingkungan kerja yang sehat akan berpengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir didalam penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Pengalaman Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Sumber Ardana (2012) Dan Marwansyah (2014)

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian office di PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H₂ : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada bagian office di PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.

H₃ : Diduga bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap karyawan pada bagian office di PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.

