

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

Pada sub bab ini Peneliti akan menguraikan beberapa landasan teoritis yang akan menjadi kajian yang sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini. Adapun yang menjadi pokok pembahasan meliputi Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

##### **1. Pengalaman Kerja**

###### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah kinerja karyawan yang diberikan untuk perusahaan tempat dimana seseorang bekerja yang dimana semakin lama seorang dalam menguasai suatu bidang atau ahli pekerjaan maka memperlihatkan pengalaman kerja seorang terhadap perusahaan tersebut dan mempengaruhi proses perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan bahwa pengalaman ( senioritas ) yaitu promosi yang di dasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu saat akan dipromosikan.

Sedangkan kelemahannya seseorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap di promosikan<sup>9</sup>.

Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan menjadi lebih beresiko.

Menurut Manullang bahwa pengalaman kerja proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan<sup>10</sup>.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Menurut Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut<sup>11</sup>:

- 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 jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan ( *attitudes and needs* ) untuk meramalkan tanggung jawab dan wawenang seseorang
- 4) Kemampuan - kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan keterampilan dan kemampuan

---

<sup>9</sup> Stepen P. Robbins-Timothy A. Judge. *Perilaku organisasi Edisi 12*, Jakarta : Salemba Empat, 2008, Hal 57-58

<sup>10</sup> *Ibid.* Hal. 60

<sup>11</sup> Lupio Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 57

tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

**c. Manfaat dari memiliki pengalaman kerja**

Seorang yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama apabila di bandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut <sup>12</sup>.

- 1) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan semakin meningkat
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar
- 4) Memperoleh penghasilan yang lebih

**d. Indikator pengalaman kerja**

Menurut Foster indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Lama waktu atau masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan..Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas suatu pekerjaan.

---

<sup>12</sup> *Ibid.* Hal. 58

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah sangat memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan, tanpa lingkungan kerja yang baik karyawan akan mudah bosan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan<sup>13</sup>.

Dan menurut Sedarmayati lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok<sup>14</sup>.

### **b. Jenis-jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayati, ada dua jenis lingkungan kerja yaitu<sup>15</sup> :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

---

<sup>13</sup> Nitisemito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup. 2004 ). Hal. 20

<sup>14</sup> *Ibid.* Hal. 21

<sup>15</sup> *Ibid.* Hal. 24

- 2) Lingkungan kerja dan fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja adalah sebagai berikut <sup>16</sup>:

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising

**d. Indikator lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut <sup>17</sup>:

- 1) Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

---

<sup>16</sup> Sutrisno Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup. 2015 ). Hal. 50

<sup>17</sup> *Ibid.* Hal. 54

### 3. Beban Kerja

#### a. Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan, kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan yang terbaik sedangkan tugas-tugas tersebut melebihi tugas dari perusahaan.

Menurut Menpan pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh sesuatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.<sup>18</sup>

Dan menurut Komarudin beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu<sup>19</sup>.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Manuaba faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja di bagi menjadi dua faktor yaitu faktor ekstrnal dan internal sebagai berikut<sup>20</sup> :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Faktor internal meliputi faktor somatic ( jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,, dan kondisi kesehatan ) dan faktor psikis ( motivasi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan ).

---

<sup>18</sup> Edy sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*, ( Jakarta : kencana, 2009) Hal. 66

<sup>19</sup> *Ibid.* Hal. 103

<sup>20</sup> Samsudin Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010). Hal. 45

c. Indikator beban kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja mengadopsi dari indikator beban kerja yang di kemukakan oleh putra yang meliputi antara lain<sup>21</sup> :

- 1) Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak dan *finishing*.
- 2) Kondisi pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi.
- 3) Standar pekerjaan, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
4. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan<sup>22</sup>.

Dan menurut Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

---

<sup>21</sup> *Ibid.* Hal. 46

<sup>22</sup> Edy sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*, ( Jakarta : kencana, 2009) Hal. 85

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.,<sup>23</sup>

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang ada didalam organisasi tersebut. Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut<sup>24</sup> :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>23</sup> Hasibuan Malayu. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. RajaGrafindo, 2007 ). Hal. 25-27

<sup>24</sup> Prof.Dr.Edy Sutrisno,M.Si, *Budaya Organisasi* ( Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup, 2010 ), Hal. 176-177



c) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d) Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*Pro*) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersikap negatif (*Kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil pendapat McClelland menyatakan bahwa karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

c. Penilaian Kinerja

Henry Simamora menyatakan penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi

pelaksanaan kerja individu karyawan.<sup>25</sup> Malayu S.P.Hasibuan menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.<sup>26</sup>

#### **d. Indikator - indikator kinerja karyawan**

Menurut Soejono, kinerja yang baik sebaiknya memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :<sup>27</sup>

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang dapat diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktifitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Kemandirian. Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil merugikan.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu banyak yang meneliti variabel-variabel ini sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis.

Penelitian terdahulu, yaitu :

---

<sup>25</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Yogyakarta : STIE YKPN, 2004 ), Hal. 338

<sup>26</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2001 ), Hal. 87

<sup>27</sup> Soekanto Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar* ( Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001 ), Hal. 42

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rina ramadhani (2018).	Pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara	Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel berbeda : Objek penelitian berbeda di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara

2	Asoka mayasari (2017).	Pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang	Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan	Variabel bebas: Pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel berbeda : Objek penelitan berbeda di PT. Sabda Jaya Prima Semarang
3	Enny Istanti (2017).	Pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. White Cement Balongbendo	Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel berbeda : Objek penelitian yang berbeda di PT. White Cement Balangbendo
4	Endang Syarif (2016).	Pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya	Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas: Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel berbeda : Objek penelitan berbeda di kantor dan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya
5	Ahmad Kahfi	Dampak pengalaman	Pengalaman kerja, lingkungan	Variabel bebas: Pengalaman	Variabel berbeda : Objek

	(2016).	kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Bandung	kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	penelitian berbeda di PT. Pindad Bandung
6	Astari (2016).	Pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dosen di Universitas Pawayatan Dahah Kediri	Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel berbeda : Objek penelitian berbeda di Universitas Pawayatan Dahah Kediri

( Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber )

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran adalah suatu gambaran tentang hubungan variabel dalam suatu penelitian yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja karyawan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Mangkunegara menyatakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>28</sup> Hasil kinerja yang

<sup>28</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* ( Bandung : Refika Aditama, 2009 ), Hal. 67

baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Budaya organisasi karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan dapat bekerja sama dan saling bergantung untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Nawawi, sebagaimana dikutip oleh Busro, budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus di taati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, kebiasaan yang sudah mengakar kuat di dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektifitas pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi.<sup>29</sup>

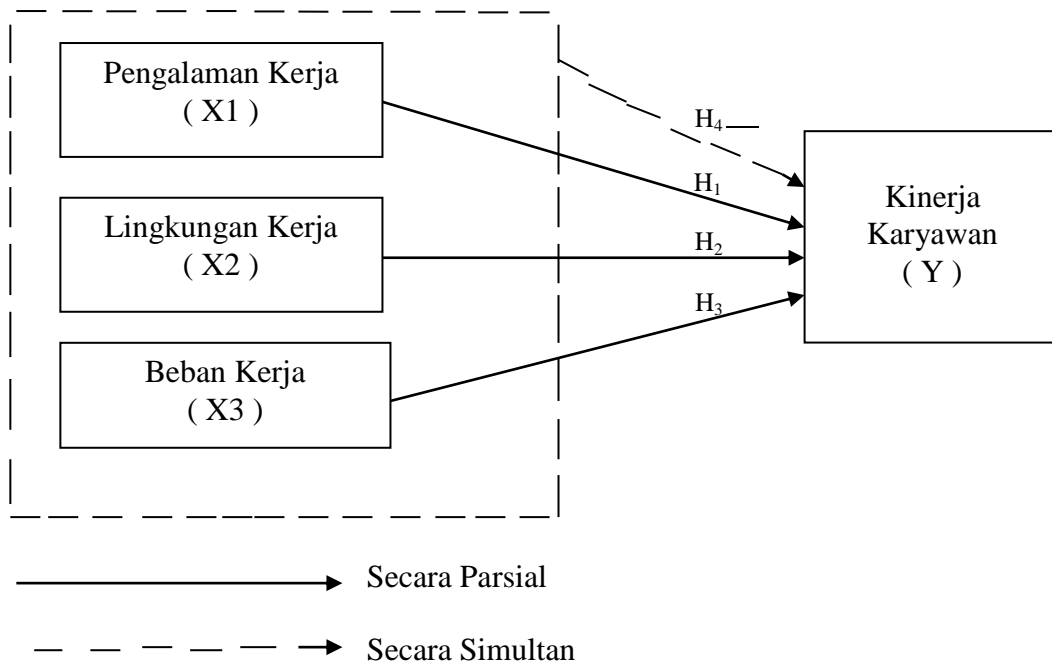
Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktifitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Pegawai harus bisa mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Dr.Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta : Prenamedia Group, 2018 ), Hal. 4

<sup>30</sup> Moenir A.S, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian* (Jakarta : Sinar Grafika, 1987 ), Hal. 181

Adapun Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>31</sup> Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka berfikir penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho<sub>1</sub> : Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* ( Bandung : Alfabeta, 2017 ), Hal. 64

- Ha<sub>1</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
- Ho<sub>2</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
- Ha<sub>2</sub> : Lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
- Ho<sub>3</sub> : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
- Ha<sub>3</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
- Ho<sub>4</sub> : Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
- Ha<sub>4</sub> : Pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sritrang Lingga Kota Palembang.