

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Review penelitian merupakan kumpulan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dibuat oleh orang lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Peneliti harus belajar dari peneliti lain untuk menghindari duplikasi. Penelitian terdahulu dalam tinjauan pustaka dapat memudahkan peneliti baru dalam menentukan langkah-langkah sistematis dari teori maupun konseptual. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan dan referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penulis, Tahun | Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Ni Kadek Damayanti dkk (2016) | Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Variabel Independen : (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kepuasan Kerja Variabel Dependen : (Y1) kinerja Karyawan | Analisis jalur. | 1. Terdapat pengaruh positif variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Angsoka di Buleleng 2. Terdapat pengaruh positif variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Angsoka di |

| | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | Buleleng. 3. Terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Angsoka di Buleleng. |
| 2. | Luh Aristarini (2014) | Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. | Variabel Independen : (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kompetensi (X3) Motivasi Variabel Dependen : (Y1) kinerja Karyawan | Analisis jalur | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja , kompetensi social dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Beverly M.O Pua, Victor P.K Lengkong, Djemy . Woran (2017) | Pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan | Variabel Independen : (X1) Pengalaman Kerja (X2) Penempatan Kerja Variabel Dependen : (Y1) kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat memperhatikan pengalaman kerja dan penempatan kerja dari karyawan. |
| 4. | Dony Tri | Pengaruh | Variabel | Analisis | Berdasarkan hasil |

| | | | | | |
|----|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Prasetyo (2015) | kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan | Independen : (X1) Kemampuan Kerja (X2) Lingkungan Kerja Variabel Dependen : (Y1) kinerja Karyawan | deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program komputer SPSS 13.0 for Windows | analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) variabel Kemampuan Kerja (X ₁) dan Lingkungan Kerja (X ₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). |
| 5. | Nurhaedah, dkk (2018) | Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Variabel Independen : (X1) Kemampuan Kerja (X2) Motivasi Kerja Variabel Dependen : (Y1) kinerja Karyawan | Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS 2 berbasis varians. | Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep |
| 6. | Muhamad | <i>The effect of</i> | <i>Independent</i> | Analisis | Penelitian ini |

| | | | | | |
|--|------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Reza Aswari,dkk (2018) | <i>work experience and work ability on employee performance</i> | <i>Variables: (X1) Experience (X2) Ability Dependent Variable : Employee performance</i> | Regresi | menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
|--|------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sumber : Penelitian Terdahulu data Diolah (2021)

2.2 LandasanTeori

2.2.1 Pengalaman Kerja

2.2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001) pengalam kerja yaitu suatu ukuran lama waktu seseorang bekerja atau masa kerja yang diembankan dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan dengan baik. Menurut Handoko (2014) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Menurut Mangkuprawira (2009) menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan bentuk keterampilan yang didapatkan dimasa lampau saat melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat membantu memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu karena telah melakukannya.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja menurut Djauzak (2004), yaitu :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.2.1.3 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Bill Foster (2015), yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang diburuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2.2.2 Kemampuan Kerja

1.2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Gibson (2009) Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Blanchard dan Hersey (2013) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

2.2.2.2 Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2005) :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Raharjo, dkk (2016) indikator kemampuan kerja adalah:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*training*)

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (*Experience*)

Pengalaman merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki

4. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan

5. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2003) kinerja diartikan sebagai hasil kerja

seseorang yang merupakan sesuatu proses manajemen dari sebuah organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat diukur tingkat kinerjanya, sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai.

2.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Semakin baik pengalaan kerja yang meliputi masa kerja yang lama, penerapan informasi pada pekerjaan dan metode pekerjaan yang baik, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Dengan demikian Pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung peneliti terdahulu oleh Ni Kadek Damayanti dkk (2016), Luh Aristarini (2014) dan Beverly M.O Pua, Victor P.K Lengkong, Djemy . Woran (2017) yang membuktikan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana

dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Dengan demikian kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung peneliti terdahulu oleh Dony Tri Prasetyo (2015), Nurhaedah, dkk (2018) dan Nurhaedah, dkk (2018) yang membuktikan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

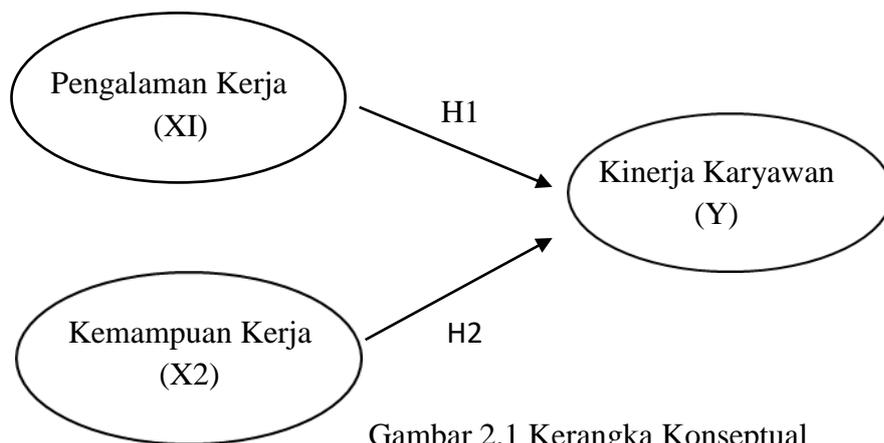
Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut :

Setiap perusahaan pasti akan menginginkan kinerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu diperhatikan beberapa faktor salah satunya adalah Pengalaman Kerja yang mana Pengalaman Kerja merupakan tenaga kerja manajerial yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Maka semakin tinggi kinerja yang dicapai tanpa adanya Pengalaman Kerja maka akan semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pengalaman Kerja merupakan suatu hal yang penting diperlukan karena dengan adanya pendidikan

maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain Pengalaman Kerja perusahaan juga harus memperhatikan Kemampuan Kerja. Karena dengan tingkat Kemampuan yang dimiliki karyawan, akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik. Pengalaman kerja yang tinggi maka akan menghasilkan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan mekanisme kerja yang utuh tetap terjaga. Jadi seorang karyawan yang memiliki Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik pula. Sehingga produktifitas kerja akan tercapai.

Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Dari model penelitian diatas dan berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)