

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Waktu Kerja

2.1.1.1. Pengertian Waktu Kerja

Waktu kerja diartikan sebagai jumlah waktu kerja seseorang dari pagi hingga malam hari dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakannya. Waktu kerja yang melampaui dari kemampuan biasanya dapat menyebabkan hasil kinerja yang tidak maksimal, bahkan hasil kerjanya dapat mengalami penurunan serta dapat menyebabkan kecenderungan untuk menjadi lelah, gangguan kesehatan, timbulnya penyakit, penurunan konsentrasi, dan insiden serta hasil kerja tidak memuaskan (Rosdiana, 2019: 132)

Waktu kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam sistem produksi, menjadi salah satu faktor yang penting. Standar waktu kerja berguna untuk melihat kinerja dan bisa sebagai pengukuran dalam menentukan cara kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Herman dan Setiawan, 2018: 24)

Aspek waktu kerja menyangkut pembagian waktu yang dikhususkan untuk tugas-tugas sehari-hari. Unsur waktu adalah sumber daya menjadi menarik karena sumber daya itu penting, tidak bisa diproses kembali dan langka, dengan demikian dapat digunakan secara *produktive*. Produktivitas waktu kerja karyawan menjadi istilah dalam penggambaran pola terhadap waktu kerja dalam melakukan

sesuatu secara produktif dikaitkan terhadap tugas pokok atau kegunaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, waktu kerja dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam bekerja, dari standar waktu yang ditetapkan harus dapat menyesuaikan terhadap pekerjaan yang dijalani karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat dan focus, tanpa terjadinya kelelahan akibat bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan. Karyawan juga membutuhkan waktu untuk istirahat agar tidak kelelahan dan ada waktu untuk menenangkan pikiran agar tidak stres. Waktu kerja yang ditetapkan juga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga karyawan dapat memperkirakan berapa lama pekerjaan yang dijalani akan selesai, dengan demikian karyawan akan dapat mempergunakan waktu dengan baik dalam bekerja.

2.1.1.2. Pengaturan Waktu Kerja

Dalam waktu kerja perlu dipahami bagaimana waktu kerja dapat memengaruhi kesejahteraan atau tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Ketika hari seorang karyawan meningkat dengan berkerja lembur, untuk memulai rutinitas kerja membuat karyawan merasa lelah, lebih stres dan merasa kurang sehat dan tidak puas karena mereka memiliki lebih sedikit waktu keluarga atau waktu olahraga. Hal tersebut berpotensi menyebabkan masalah kesehatan dan stres atau frustrasi yang dikarenakan waktu yang digunakan dalam bekerja tidak seimbang, sehingga dapat memengaruhi seberapa kinerja seseorang tersebut di tempat kerja (Vallo dan Mashau, 2020: 2).

Dalam pengaturan waktu kerja di atur oleh UU No.11 tahun (2020) mengenai cipta kerja dari pasal 77 hingga pasal 85, dimana :

- Standar kerja dalam satu minggu 6 hari kerja = 40 jam dan dalam satu hari 7 jam kerja sedangkan dalam satu minggu 5 hari kerja = 40 jam dan dalam satu hari 8 jam.
- Waktu kerja lembur harus ada persetujuan dan hanya empat jam pada satu hari dan delapan belas jam pada satu minggu.
- Istirahat sedikitnya ialah $\frac{1}{2}$ jam sesudah empat jam bekerja dan waktu istirahat mingguan untuk 6 hari kerja dalam seminggu sebanyak satu hari.
- Cuti tahunan paling sedikit adalah 12 hari kerja.

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Kamus besar Bahasa Indonesia dimana pengalaman yang berarti semua hal yang pernah di alami (dirasai, dijalani, ditanggung, dsb) dan kerja yang berarti melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut dijelaskan bahwa pengalaan kerja ialah melakukan sebuah kegiatan yang pernah di alami seseorang atau karyawan. Setiap orang yang pernah melakukan suatu kegiatan yang pernah dialami akan memberikan keuntungan dalam pekerjaan, karena sudah mengetahui apa yang harus dilakukan dengan belajar dari hal yang sebelumnya di alami.

Dalam Rulianti (2019: 133) pengalaman kerja adalah pengetahuan karyawan dan kapasitas waktu kerja, tingkat pengetahuan dan kapasitas karyawan. Berdasarkan penejlasan tersebut pengalaman kerja berdasarkan berapa lama karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan dimana selama karyawan tersebut

bekerja sudah mengalami berbagai macam hal di dalam pekerjaan dan membuat karyawan tersebut familiar dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Ratulangi dan Suegoto (2016: 323) Seseorang dikatakan berpengalaman adalah hal yang berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, keterampilan, pengetahuan serta kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian pengalaman kerja dapat membantu pekerja untuk mempermudah proses pekerjaan yang dijalani adalah pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Siswoyo (2018: 14) dimana ia mengatakan pengalaman kerja bisa mendalami dan mengembangkan kemampuan dalam kerja. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan atau hal yang sama (repetitive work) maka karyawan tersebut semakin berkualitas, terampil dan aktif akan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga semakin banyak jenis pekerjaan yang dijalani karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkat semakin luas dan banyak sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

2.1.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Berdasarkan dari pembahasan pengertian pengalaman kerja, dimana adanya faktor atau unsur yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan, dimana dalam Edi Sofian dan Julkarnain (2019: 144) factor tersebut adalah :

1. Lamanya bekerja atau masa kerja karyawan pada perusahaan
2. Pengetahuan serta keterampilan atau kemampuan yang dimiliki karyawan
3. Penguasaan dari pekerjaan yang dijalani dan alat yang digunakan dalam pekerjaan

4. Jenis pekerjaan yang diterima karyawan

2.1.2.3. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diukur, agar menelaah dan memotivasi atau menaikkan tingkat kemampuan kerja. Berikut merupakan hal yang dapat digunakan dalam pengukuran pengalaman kerja menurut Asri dalam Sofan dan Julkarnain (2019: 144):

1. Gerakan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan secara lancar dan mantap tanpa merasa ragu untuk menjalani pekerjaannya.
2. Gerakan yang berirama yang terjadi dikarenakan terbiasa melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalani setiap harinya.
3. Secara spontan atau cepat tanggap jika terjadi sebuah kecelakaan kerja.
4. Dapat mengetahui atau memprediksi tingkat kesulitan yang dijalani sehingga karyawan akan siap dalam menghadapi pekerjaannya.
5. Bekerja dengan rasa tenang dan rasa percaya diri.

Berdasarkan penjelasan di atas, seseorang dapat dikatakan berpengalaman dalam bekerja ialah berkesinambungan dengan lamanya keryawan tersebut bekerja, memilii keterampilan yang baik, memahami dan mengetahui dengan baik pada pekerjaan yang diberikan, dapat menggunakan peralatan dengan baik dan didukung dengan pergerakan yang lancer, terbiasa dengan pekerjaan yang dijalani, cekatan dalam bekeja namun mengutamakan keselamatan serta percaya diri dengan apa yang dikerjakan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berupa uang, suatu barang secara langsung ataupun tidak langsung didapatkan pekerja, menjadi suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang strategis (Hasibuan, 2017: 118).

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa sesuatu yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Sistem kompensasi bagi perusahaan adalah penting karena dapat mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan SDM yang dimilikinya (Handoko, 2016: 155).

Kompensasi adalah menjadi suatu faktor yang penting dan menjadi perhatian terhadap organisasi atau perusahaan untuk menarik atau mempertahankan SDM berkualitas. Namun kesalahan dalam menentukan kompensasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan akan dapat mengalami kerugian bagi perusahaan, karena besarnya biaya operasional produksi serta penjualan untuk SDMnya (Wilson Bangun, 2018: 254).

Berdasarkan dari penjelasan yang disampaikan bahwa kompensasi ialah suatu timbal balik atau imbalan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam Hasibuan (2017: 118) jenis-jenis kompensasi dapat dibagi menjadi: 2 jenis, dimana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensai finansial diberikan perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk uang atau bisa juga jasa terhadap karyawannya berdasarkan pekerjaan yang dijalani atau di tanggungi. Adapun kompensasi finansial juga dapat berupa :
 - a. Gaji yang merupakan pembayaran yang di lakukan setiap bulannya atau periodic kepada karyawan serta memiliki jaminan yang pasti dan walaupun karyawan tidak masuk kerja atas persetujuan perusahaan, gaji karyawan tersebut tetap dibayar.
 - b. Upah yang merupakan pembayaran atau imbalan yang di berikan untuk pihak karawan harian sesuai kesepakatan dan perjanjian telah di sepakati oleh dua belah pihak.
 - c. Upah insentif yang merupakan penambahan imbalan yang merupakan balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar dari yang lainnya dengan kata lain pemberian apresiasi agar karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian di atas rata-rata merasa dihargai perusahaan dan tetap semangat dalam bekerja, yang menjadi sikap adil perusahaan.
2. Kompensasi non finansial dimana diberikan atas dasar suatu kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan yang dimiliki dalam peningkatan kesejahteraan karyawannya. Hal tersebut dapat berupa uang pensiun, tunjangan hari raya setiap tahunnya, seragam, kantin, tempat ibadah, olahraga serta darmawisata.

2.1.3.3. Asas Kompensasi

Dalam Hasibuan (2017: 122) asas kompensasi didasari pada asas adil dan layak serta tidak melanggar UU ketanaga kerjaan yang di tetapkan negara.

1. Asas adil

Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan jenis pekerjaan, prestasi yang di raih, dan tanggung jawab yang dibebani serta jabatannya.

2. Asas layak

Kompensasi yang diberikan harus dapat menyesuaikan dengan tingkat klayakannya. Walaupun pandangan terhadap kelayakan itu relatif, perusahaan harus dapat menyesuaikan tingkat kewajarannya yang didasari di tetapkannya ketentuan oleh pemerintah dan peraturan lainnya secara konsisten.

2.1.3.4. Tujuan dari Kompensasi

Dalam Hasibuan (2017: 120) adapun tujuan dengan diberikannya kompensasi pada karyawan yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan diberikannya kompensasi hingga adanya suatu ikatan dalam kerja sama terhadap pemilik dan pekerja. Pekerja harus dapat bekerja dengan bagus, sedangkan pemilik wajib memberikan kompensasi yang telah disetujui bersama.

2. Kepuasan kerja

Dengan adanya kompensasi pekerja bisa meraih atau memenuhi dari kebutuhan sosial, rohani dan jasmani, dengan demikian pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan serta jabatan yang di jalani.

3. Pengadaan yang efektif

Jika kompensasi yang diberikan sesuai atau lebih besar, maka dapat dengan mudah mendapatkan pekerja yang sesuai dengan yang diinginkan.

4. Motivasi

Dengan adanya kompensasi, seseorang atasan akan dengan mudah untuk memberi motivasi dan mendorong bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya kompensasi berdasarkan prinsip yang adil atau layak dengan ditetapkan secara adil sehingga stabilitas karyawan atau pekerja lebih terjamin, dimana kecilnya turn-over.

6. Disiplin

Dengan adanya kompensasi yang lumayan besar sehingga tingkat kedisiplin karyawan akan lebih bagus. Karyawan tersebut akan sadar dan mentaati peraturan sudah ada.

7. Dampak Serikat

Diberikannya kompensasi dengan sesuai maka pengaruh dari serikat dapat di jauhi dengan demikian karyawan lebih fokus dengan pekerjaan.

8. Pengaruh Pemerintah

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap UU ketenaga kerjaan yang ditetapkan (penentuan UMK) jadi dapat menghindari dari intervensi pemerintah.

2.1.3.5. Tujuan Pengelolaan Kompensasi

Dalam Sedarmayanti (2017: 263) pengelolaan kompensasi bertujuan yang tertera dibawah ini:

1. Menjamin keadilan.
2. Mempertahankan pekerja.
3. Memperoleh pekerja yang bermutu.
4. Mengendalikan biaya.
5. Memenuhi peraturan.

Secara keseluruhan, pengelolaan kompensasi bertujuan dalam membantu tercapainya keberhasilan perusahaan yang lebih baik serta dapat menjamin hak dari internal maupun eksternal dengan adil.

1. Keadilan internal

Menjaminakan untuk posisi atau jabatan yang lebih sulit dicapai atau orang dengan mampu dalam mengembangkan organisasi akan diberikan kompensasi yang lebih dari yang dibawahnya.

2. Keadilan eksternal

Menjaminakan kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, sebanding terhadap pekerjaan yang sama pada umumnya. Tujuan pengelolaan kompensasi:

2.1.3.6. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor dapat mempengaruhi kompensasi dalam Hasibuan (2017: 127–29) yang disampaikannya adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika orang yang mencari kerja (penawaran) melebihi dari lowongan yang disediakan (permintaan) maka kompensasi akan lebih kecil namun sebaliknya jika orang yang mencari kerja (penawaran) lebih sedikit dari lowongan yang disediakan (permintaan) sehingga kompensasinya lebih banyak.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan dalam memenuhi pemberian kompensasi semakin baik sehingga kompensasi yang diberikan semakin besar namun sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan dalam memenuhi pemberian kompensasi semakin memburuk sehingga kompensasi yang diberikan semakin kecil

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Jika serikat buruh berperan kuat maka kompensasi yang di berikan semakin besar namun sebaliknya jika serikat buruh tidak dapat berperan kuat maka kompensasi yang di diberikan semakin kecil

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan menurun atau tidak baik sehingga kompensasinya akan kecil tetapi sebaliknya jika produktivitas kerja

karyawan menurun atau tidak baik sehingga kompensasinya akan kecil dan tidak sesuai dengan pekerjaan.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Jika peraturan mengenai ketenaga kerjaan yang diatur oleh Pemerintah dengan UU dan Keppres diatur dengan baik dalam pemberian kompensasi, maka pihak perusahaan tidak dapat secara sewena-wena dalam menetapkan besar atau nilai dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena pemerintah harus dapat menjaga masyarakatnya.

6. Biaya Hidup/Cost of Living.

Kompensasi yang telah diberikan harus dapat menyesuaikan dengan biaya hidup pada suatu daerah, dimana jika biaya hidup disuatu daerah lebih tinggi sehingga kompensasinya akan ditetapkan akan lebih besar, begitu juga sebaliknya jika biaya hidup disuatu daerah lebih rendah sehingga kompensasinya akan ditetapkan akan lebih kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Menentukan seberapa besar tingkat pertanggung jawaban terhadap pekerjaan, sehingga jika jabatan yang dimiliki lebih tinggi sehingga kompensasinya akan lebih besar, begitu juga sebaliknya kompensasi yang diberikan akan lebih kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Pengalaman hingga pendidikan yang dimiliki mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan sehingga jika seseorang yang

berpendidikan tinggi serta berpengalaman akan diberikan kompensasi yang besar dari yang berpendidikan lebih rendah dan kurangnya pengalaman.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Perekonomian nasional dipengaruhi oleh tingkat keberhasilan aktifitas bisnis atau usaha yang ada pada Negara tersebut, sehingga jika kondisi perekonomian baik dan meningkat, maka tingkat kompensasi yang ditetapkan juga lebih besar dan jika perekonomian menurun atau memburuk sehingga kompensasinya akan lebih kecil atau menurun.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Memiliki tingkatan dari resiko serta kesulitan yang berbeda, semangkin besarnya resiko dan kesulitan pekerjaan sehingga kompensasinya akan lebih besar dan begitu juga sebaliknya jika pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu berisiko dan lebih mudah sehingga kompensasinya akan lebih kecil

2.1.3.7. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Adapun dimensi dan indikator kompensasi yang terdapat dalam Bangun (2018: 255–56) adalah :

1. Kompensasi Langsung

Adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara langsung dimana dapat berupa gaji pokok dan juga berdasarkan kinerja yang dimiliki.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Berupa kompensasi yang diberikan pada karyawan untuk suatu hal sebelumnya atau yang sudah terlewatkan dan juga terhadap hal yang mendatang berdasarkan kesepakatan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dapat didefinisikan sebagai usaha seseorang untuk terampil dan berperilaku terhadap kondisi tertentu. Kinerja merupakan hasil dari hubungan usaha, persepsi tugas serta kemampuan. Kinerja tinggi merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. (Indrasari, 2017: 50).

Kinerja sudah menjadi istilah atau konsep penting untuk di bahas khususnya dalam mendukung keberhasilan organisasi dan pekerja. Kinerja menjadi isu secara nyata di organisasi karena kinerja adalah kunci yang mempengaruhi efektifitas dalam keberhasilan dari organisasi tersebut. Organisasi yang efektif atau sukses didukung oleh pekerja yang berkualitas (Indrasari, 2017: 50).

Menurut Marwansyah (2016: 229) Kinerja adalah prestasi atau hasil yang diraih seseorang yang terkait dengan tugas yang diberikan. Karyawan yang memperoleh prestasi baik memiliki kualitas kinerja yang baik juga, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan secara tepat waktu dan benar serta menghasilkan kerja yang memuaskan.

2.1.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam Indrasari (2017: 52) dalam membuat penilaian kinerja karyawan terdapat tiga aspek yang terdapat didalamnya, sebagai berikut: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai pencapaian dari pekerjaan.

1. *Identification*, adalah mendefinisikan semua ketentuan sebagai tugas manajer dalam melaksanakan tugas nya pada peniliain karyawan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Harus ada sistem pengukuran berdasarkan analisis kerja untuk penentuan yang wajar dan legal. Sistem evaluasi fokus pada kinerja pekerjaan yang mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi, bukan karakteristik yang tidak ada hubungan dengan prestasi kerja seperti usia, jenis kelamin, dan ras.
2. *Measurement*, pengukuran (measurement) adalah bagian inti dari penilaian, untuk membentuk managerial judgments terhadap kinerja yang dapat membedakan baik dan buruknya. Pengukuran secara baik pada kinerja harus memiliki kosistensi oleh organisasi. Semua manajer yang ada harus mengontrol standar dalam tingat perbandingan. Dalam pengukuran kinerja melibatkan beberapa ketentuan dalam merefleksikan sifat terhadap pengenalan beberapa karakteristiknya maupun dimensi. Secara teknis, beberapa ketentuan tersebut seperti halnya *poor* (kurang), *good* (baik), predikat *exellent* (sempurna) dan *average* (cukup), bisa diberi penomoran untuk penilaian kinerjanya.
3. *Management*, yaitu penilaian kinerja terhadap pekerja dan juga memberikan mekanisme yang penting untuk manajemen dan dipakai sebagai penjelasan

semua tujuan dan juga standar pekerjaan yang ada serta memberi semangat kepada pekerja kedepannya. Hal ini dapat dipahami sebagai langkah yang dimaksudkan untuk menaikkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan dengan meningkatkan kinerja karyawan oleh manajer operasional.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan variabel yang bisa terpengaruhi oleh faktor lain atau suatu yang bisa dirubah dengan cara tertentu. Tentunya melalui proses perkembangan individu dan lingkungan tempat mereka bekerja. Penegertian dari kinerja dapat diterangkan oleh banyak variabel yang dapat mengubah tingkah laku seseorang. Variabel individu sebagai sub-variabel keahlian, kondisi geografis maupun latar belakang. Subvariabel keahlian dan keterampilan adalah faktor penting dan utama secara langsung mempengaruhi perilaku dan kinerja setiap individu. Pada saat yang sama, variabel demografis memiliki dampak secara tidak langsung pada perilaku dan kinerja setiap individu dalam organisasi (Indrasari, 2017: 53).

Faktor pribadi seperti perbedaan sikap, minat, jenis keperluan dan aspek lainnya. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan faktor tersebut dapat diartikan sebagai bedanya pada karakteristik setiap individu tersebut. Faktor kondisi kerja yang dapat mendorong kinerja meliputi: pengenalan tugas, otonomi, ini adalah karakteristik kerja, dan lingkungan kerja langsung, dan yang lain adalah karakteristik organisasi (Indrasari, 2017: 53).

Dalam Wibowo (2016: 84) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Faktor diri sendiri (*personal*) dimana dari tingkat keterampilan dimiliki, komitmen dan motivasi secara individu.
2. Faktor atasan (*leadership*) dimana kualitas bimbingan, dukungan serta dorongan oleh atasan maupun juga manajer serta oleh *team leader* di perusahaan.
3. Faktor tim (*team*) dimana kualitas suatu dukungan yang di dapatkan dari rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system*) dimana dari system yang ada diperusahaan dalam kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.
5. Faktor situasi (*situsalional*) dimana dari tingkat tekanan serta perubahan dari lingkungan internal atau sekitar lingkungan kerja dan juga lingkungan eksternal.

Prihal yang mendukung karyawan seperti situasi kerja yang mendukung, fasilitas penunjang, ketenangan, atasan yang mengerti keinginan karyawan, mengakui atas hasil kerja, ruangan yang sehat serta dukungan prinsip kerja tentunya dapat menambah hasil kinerja. pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan karyawan yang akan mendukung peningkatan kinerja mereka. Keadaan orang yang baik memiliki ketahanan yang tinggi dan pada akhirnya dapat dilihat dari semangat bekerja secara efisien, begitu pula sebaliknya. Kinerja karyawan bervariasi dari karyawan ke karyawan. Faktor yang mengakibatkan perbedaan itu

ialah karena adanya perbedaan faktor individu seperti motivasi, kemampuan dan kondisi fisik. (Indrasari, 2017: 54).

2.1.4.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran yang dimaksud ialah prinsip dalam guna menilai dari kinerja para pekerja. Tujuan umum evaluasi kinerja ialah guna memberikan umpan balik ke karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, terutama dalam hal kebijakan. (Indrasari, 2017: 55).

Didalam Marwansyah (2016: 232) penilaian kinerja merupakan deskripsi tentang kelebihan atau kekuatan dan kekurangan yang terkait dengan kerja individu atau tim.

Didalam Indrasari (2017: 55) Pengukuran kinerja secara perorangan aialah:

1. Kualitas, ialah kesempurnaan yang dihasilkan. Pegawai dengan tingkat telitinya pekerjaan, pegawai mengikuti dan memenuhi prosedur operasional cocok syarat organisasi, dan pegawai mencermati keinginan pelanggan yang dilayani.
2. Produktivitas, adalah hasil yang didapatkan ataupun hasil kegiatan yang bisa dituntaskan. Penilaian dari produktifitas meliputi: pegawai sanggup menuntaskan tugas pekerjaan yang diberikan cocok sasaran yang diberikan oleh organisasi, pegawai memakai waktu kerja dengan seksama, dan pegawai sanggup menuntaskan pekerjaan cocok sasaran yang diberikan organisasi.

3. Tanggung jawab, adalah tanggung jawab pekerja kepada perusahaan. Pengukuran tanggung jawab yaitu: pegawai sanggup muncul secara teratur serta pas waktu di organisasi, pegawai sanggup menjajaki instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi, dan pegawai sanggup menuntaskan tugas serta penuhi kewajiban cocok batasan waktu yang ditetapkan.

2.1.4.5. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Dalam Marwansyah (2016: 232) tujuan dari dilakukannya pengukuran kinerja karyawan adalah:

1. Buat menilai kinerja yang fair serta objektif bersumber pada ketentuan, karyawan dengan efisiensinya bagus dapat memperoleh bayaran dari jerih payah kerjanya, namun kebalikannya kurangnya efesiensi akan mengakibatkan adanya hukuman.
2. Buat meningkatkan kinerja, dari mengidentifikasikan tujuan secara khusus.
3. Buat meningkatkan karier, agar karyawan bisa senantiasa terbiasa terhadap tuntutan dinamika yang ada.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bahan panutan dari penelitian. Dalam penelitian menggunakan beberapa referensi jurnal sebagai berikut : "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah memiliki dampak kuat sebesar 87.7% untuk pengalaman kerja maupun curahan jam kerja kepada kinerja karyawan. Persentase dampak yang lebih besar ialah pengalaman kerja kepada kinerja karyawan dimana 57.7%. (Zahro, Suyadi dan Djaja, 2018).

"The Impact Of Working Hours On Employee Productivity: Case Study Of Sabertek Ltd, South Africa" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah berhubungan kuat antara waktu kerja kepada kinerja karyawan. (Vallo dan Mashau, 2020).

"Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah kelebihan beban kerja dan jam kerja telah ditemukan memainkan peran besar dalam kualitas kehidupan keluarga karyawan, seperti kepuasan perkawinan, hubungan dengan anak-anak dan pasangan, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen pekerjaan mereka terhadap kinerja (Uchechukwu, Ph dan Subomi, 2020).

"Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah

kompensasi serta pengalaman kerja kepada kinerja berhubungan dengan kuat (Rahmawati, 2016).

"Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan kuat. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak kuat dan dengan bersamaan telah memperlihatkan dimana kompensasi maupun pengalaman kerja dapat mempengaruhi secara kuat maupun positif pada kinerja karyawan (Pratama dan Ridawan, 2020).

"Contribution Of Social Capital, Training, Competence, and Work Experience To Employee Performance" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah social capital affected significantly the employee performance. Training education affected significantly the employee performance. Competence affected significantly the employee performance in. Job experience affected significantly employee performance (Ardani, Suryantoro dan Susilo, 2017).

"Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank Surabaya" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah pendidikan berhubungan kuat kepada motivasi kerja, pengalaman berhubungan kuat kepada motivasi kerja dan pendidikan berhubungan kuat kepada kinerja serta pengalaman berhubungan kuat kepada kinerja (Wulandari, 2017)

"Pengaruh *Learning Organization*, Kualifikasi Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor Khususnya di Bidang Pelayanan Publik" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Hasbullah, Ria dan Sukmawati, 2016).

"Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Kompensasi langsung berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Triana, Hajar dan Yusuf, 2019).

"Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah pengaruh positif dan kuat antara motivasi terhadap kinerja. Pengaruh kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (Sammy Firwish, 2020).

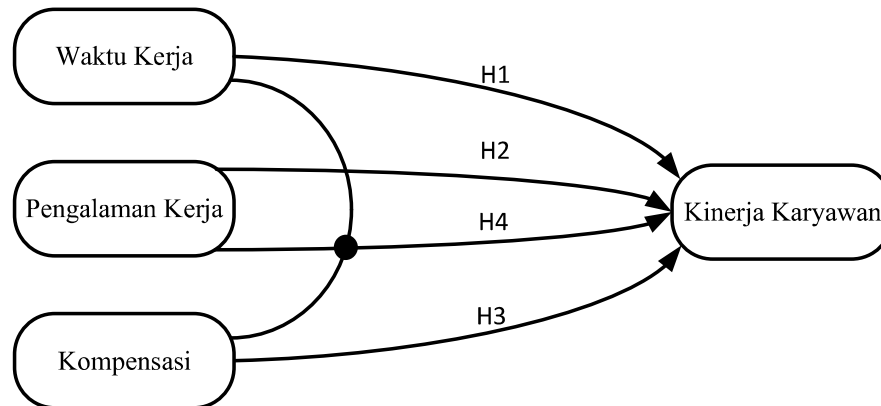
2.3. Kerangka Pemikiran Peneliti

Dalam perusahaan kualitas serta mutu merupakan satu perihal yang sangat utama buat bisa diperoleh hasil yang di idamkan. Hingga dari itu baik mutu ataupun

kuantitas dalam industri sepatutnya terdapat kenaikan terus menerus yang diawali dari perencanaan-perencanaan ataupun langkah-langkah buat melakukan sesuatu kebijakan. Dalam perihal ini yang sangat utama merupakan mutu karyawan yang wajib dipersiapkan secara matang serta wajib senantiasa dilaksanakan peningkatan-peningkatan.

Kondisi fisik dan emosional karyawan sangat berperan penting yang dapat dipengaruhi oleh waktu kerja atau jam kerja yang ditentukan. Waktu kerja juga dapat juga merupakan sudah berapa lama karyawan tersebut bekerja yang akan berhubungan dengan pengalaman kerja pada para karyawan, semangin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut dalam menjlani karyawannya, maka kualitas serta kinerja karyawan tersebut akan menjadi baik. Karyawan yang baik merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga, sehingga dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan akan membuat para pekerja merasa dihargai , senang, dapat bekerja secara roalitas dan bertahan dalam perusahaan terebut dan bekerja dengan semaksimal mungkin.

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk tiga variable independen dan satu dependen dalam waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka pemikiran yang rancang ialah:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Sumber: Data primer (2021)

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah hasil dari pemikiran secara logis berdasarkan teori-teori sebelumnya. Hipotesis bisa dalam bentuk asumsi dari sebuah pernyataan ataupun memprediksi suatu ikatan terhadap dua hingga lebih variabel dan kebenaran keterkaitan. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Waktu kerja mendeterminasi kinerja karyawan

H2: Pengalaman kerja mendeterminasi kinerja karyawan

H3: Kompensasi mendeterminasi kinerja karyawan

H4: Waktu kerja, Kompensasi dan Pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.