

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat diartikan sebagai proses belajar dan peningkatan kemampuan untuk mengembangkan perilaku positif atas ataupun proses yang mengarah pada bentuk perilaku ke arah yang lebih baik. Pengalaman turut melibatkan perubahan perilaku yang relatif lebih bermanfaat daripada pengetahuan, pemahaman, dan praktik (Hitalessy, Roni, & Iswandi, 2018)

(Hitalessy et al., 2018) karyawan dengan pengalaman kerja yang luas telah menyimpulkan bahwa ada beberapa manfaat, seperti deteksi kesalahan, pemahaman kesalahan, dan menemukan penyebab kesalahan. Seseorang tahu banyak atau berpengalaman berbuat lebih baik dan akan memiliki pola pikir dan keinginan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Lestari & Siswanto:245, 2016).

Berdasarkan interpretasi profesional, pengalaman kerja merupakan hal yang seseorang peroleh manfaat atas pembelajaran dan praktik melalui praktik sehingga ia dapat berusaha semaksimal mungkin untuk meminimalkan kesalahan dalam praktik.

2.1.1.2 Faktor Pengalaman Kerja

(Handoko, 2016) menjabarkan faktor pengalaman kerja diantaranya:

1. Sikap dan harapan akan tanggung jawab dan wewenang

2. Keterampilan kritis dan manipulatif untuk mencapai keterampilan kritis dan analitis.
3. Teknologi dan kapabilitas, untuk mengevaluasi kapabilitas dan kinerja kerajinan tangan.

2.1.1.3. Indikator Pengalaman Kerja

(Zakaria et al., 2018) menjelaskan beberapa indikator pengalaman kerja diantaranya:

1. Periode bekerja
Ukuran waktu atau periode yang diperlukan untuk memahami ruang lingkup pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sukses.
2. Penguasaan pengetahuan
Pengetahuan tentang istilah, konsep, proses, peraturan atau hal lain yang diperlukan oleh seorang pegawai.
3. Kehandalan bekerja
Tingkat pengalaman dalam teknologi dan proses operasi

2.1.1.4. Pengukuran Pengalaman Kerja

(Lestari & Siswanto, 2019) menjelaskan beberapa pengukuran kerja diantaranya:

1. Gesit dalam bekerja
Setiap karyawan tahu sebelumnya tidak akan ada kekecewaan untuk tetap bekerja.

2. Bekerja dengan teratur

Hasil dari pekerjaannya dibuat dengan pola kerja yang teratur dan tidak berantakan.

3. Cepat tanggap

Memberikan respon kerja yang cepat, bekerja secara efisien dan juga efektif.

4. Dengan mampu memikirkan masalah sehingga mereka siap untuk menyelesaikannya, karena perilaku mereka mendukung, mantan karyawan dapat berharap untuk mengalami kesulitan memperbaikinya.

5. Menciptakan suasana tenang di tengah pekerjaan

Karyawan mampu menciptakan dan menerapkan suasana yang tenang di tengah pekerjaannya, baik dalam keadaan yang sibuk atau senggang.

2.1.2. Stress Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan kondisi dengan keterikatan pada jiwa seseorang yang berada di luar kemampuan maksimalnya, dimana dia tidak ada dan dengan demikian mempengaruhi kesehatannya. Tekanan pekerjaan seringkali menyertai peristiwa yang melibatkan jiwa seseorang. Hal ini menyebabkan peristiwa yang lebih kompleks, pengangguran berkurang, mengurangi tenaga kerja dan meninggalkan perusahaan tidak efisien dan tidak kompeten.

Suatu peristiwa ketidakseimbangan fisik yang mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang, dan terkadang dapat menjadi beban yang dirasakan semua

orang, suatu kendala yang diterima setiap karyawan saat melakukan kapasitas atau status pekerjaan jika ditugaskan. Yang menyebabkan stres di tempat kerja. Sampai saat ini, seluruh karyawan merasa bahwa karyawan mendesak karyawan untuk bertindak cepat dan tepat, mengingat kesulitan pekerjaan mereka (Fahmi, 2016: 276).

(Biru, Utami & Mayowan, 2016: 51) Menempatkan seseorang di suatu tempat memberi seseorang ketenangan pikiran dan kenyamanan, jika orang tersebut tidak memiliki ketenangan pikiran. Stres adalah reaksi tak terduga yang muncul karena pentingnya lingkungan dan manusia.

Jika seseorang dapat menyelesaikan atau mencapai, beberapa hal yang terjadi dalam proses stres terjadi pada karyawan. Stres kerja ialah konflik besar dimana wajib diselesaikan oleh perusahaan dikarenakan akan mengurangi tingkat pegawai yang mencapai tingkat keberhasilan perusahaan (Worang, Repi, & Dotulong, 2017: 2).

2.1.2.2 Jenis Penyebab Stres Kerja

(Abdullah, 2017:3) Jenis penyebab stress kerja diantaranya:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang menyebabkan stress kerja diantaranya:

a. Globalisasi.

Globalisasi sering diartikan sebagai cara untuk mengubah atau mengubah keadaan suatu komunitas, termasuk kehidupan sosial,

keterampilan psikologis, praktik, dan manfaat hidup untuk menemukan kenyamanan di lingkungan.

b. Tantangan globalisasi

Proses integrasi global yang dihasilkan dari pertukaran barang global, produk, ide, dan budaya lain.

c. Dorongan sekitar

Sering ditemukan bahwa keluarga dapat berdampak besar pada tingkat stres seseorang. Masalah keluarga, masalah jangka pendek seperti tambang keluarga atau penyakit, atau hubungan yang buruk dengan orang tua, pasangan atau anak dapat membuat frustrasi perilaku karyawan yang membuat frustrasi.

2. Faktor internal

Selain yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga yang berasal dari organisasi itu sendiri.

3. Faktor perusahaan

Faktor perusahaan terbagi menjadi dua yaitu:

a. Kolega yang tidak menyukai karyawan sangat dipengaruhi oleh kolaborasi tim. Dengan berbagi masalah dan kegembiraan mereka maka beban stres akan menjadi lebih ringan.

b. Bertemu dengan karyawan atau mendiskusikan kolaborasi penting bagi karyawan, terutama di level bawah organisasi. Kurangnya kerjasama adalah stres ketika karyawan tidak memiliki kesempatan

untuk bersama karena tawaran pekerjaan karena mereka terbatas atau ada karyawan lain di antara anggota tim.

4. Faktor personal

Terdapat konsensus tentang besarnya situasi dan perilaku individu yang dapat mempengaruhi kecemasan seseorang. Hal-hal stres yang mempengaruhi seseorang adalah pekerjaan, lebih sedikit jam kerja, dan lebih banyak pekerjaan. Perilaku karyawan menunjukkan pola yang berbeda ketika Anda stres di tempat kerja. Setiap tekanan memiliki beberapa faktor, yaitu tipe orang, pengendalian diri dan tingkat pemecatan, serta semangat menghadapi perselisihan dan ketidakamanan kerja.

2.1.2.3 Faktor Stres Kerja

(Fahmi, 2016: 278) beberapa faktor stres kerja diantaranya:

1. Perusahaan

Perusahaan juga memberikan stress kerja karyawan jika karyawan terlibat dalam semua aktivitas di dalam perusahaan, seperti tuntutan pekerjaan atau pekerjaan berlebihan. Pekerjaan yang membutuhkan banyak tanggung jawab bisa sangat menegangkan.

2. Area kerja

Area kerja juga meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Ketika kehadiran dukungan sosial berperan dalam mengkoordinasikan pekerjaan mereka, tekanan karyawan meningkat jika layanan sosial tidak didukung.

3. Personal

Adanya faktor lain juga berperan dalam menghilangkan stres karyawan. Dalam hal pilihan, kepribadian seseorang memiliki pengaruh besar pada stres karyawan, seperti halnya kepribadian seseorang tergantung pada apakah mudah terpengaruh atau tidak.

2.1.2.4 Indikator Stress Kerja

(Sinambela, 2018) menjelaskan beberapa indikator stress kerja, yaitu:

1. Tugas utama dibagi menjadi tugas, kendala waktu karena jam kerja, dan berbagai keputusan.
2. Anggota organisasi terbagi menjadi skeptis dan tidak kontroversial tentang peran etika kerja, dan prospek kerja.
3. Relasi pekerjaan yang sehat serta positif serta hubungan dengan rekan kerja.
4. Pertumbuhan karir dibagi menjadi ketidakamanan pekerjaan (takut pengangguran) dan kesenjangan posisi serta frustrasi dengan mengejar pekerjaan tingkat tinggi.
5. Struktur organisasi, yaitu peningkatan kesempatan dengan tujuan partisipasinya sebagai prosedur *making decision*.

2.1.3. Turnover

2.1.3.1. Pengertian Turnover

Turnover atau pergantian karyawan ialah ambisi pegawai untuk pindah, meninggalkan ataupun meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau sukarela atau

di tempat kerja. Pergeseran biasanya terjadi dikarenakan pegawai menginginkan tugas kerja yang positif. Organisasi bekerja keras untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, tetapi staf yang direlokasi tidak terlalu jauh. *Turnover* dinilai amat memberikan dampak yang merugikan perusahaan, dikarenakan adanya anggaran rekrutmen yang harus dibayar oleh perusahaan (Jewell, 2018).

(Ngantung, Saerang, & Pandowo, 2017) *Turnover* merupakan tata cara pemberhentian tetap oleh pegawai dengan ikhlas ataupun tidak. *Turnover* mungkin berada dalam posisi untuk dikeluarkan, dikeluarkan, dikeluarkan atau kematian seorang anggota organisasi. Hambatan untuk bekerja memungkinkan karyawan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi sepenuhnya struktur dan proses organisasi agar karyawan merasa nyaman dan jujur di lingkungan kerja.

(Supardi & Suratno, 2016) *Turnover* ialah kebiasaan atau kekuatan orang untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, termasuk menginginkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* ditandai dengan berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan.

2.1.3.2. Jenis *Turnover*

(Ayuningtyas, Retnowati, & Imam, 2018), *Turnover* karyawan dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. *Turnover* dengan paksaan. Pekerjaan buruk, pemecatan karena melanggar aturan kerja. Perputaran paksa dikondisikan oleh kebijakan organisasi, peraturan tenaga kerja dan standar efisiensi tenaga kerja.
2. *Turnover* dengan ikhlas. Karyawan meninggalkan perusahaan atas kehendak mereka sendiri. Pilihan bebas tergantung pada banyak pekerjaan, gaji, pekerjaan, lokasi dan alasan pribadi / keluarga.

2.1.3.3. Faktor *Turnover*

Robert dan July (2019:57) faktor *turnover* diantaranya:

1. Umur: Pekerja muda sering pergi. Jumlah pengusaha muda seringkali banyak karena mereka masih ingin mencoba pekerjaan.
2. Periode atau masa kerja: Perputaran adalah hal biasa di antara karyawan paruh waktu. Kondisi timbulnya lalu lintas adalah kurangnya interaksi dan sosialisasi dini dengan bertambahnya usia.
3. Tekanan: Karena beban kerja yang terlalu tinggi, dapat menyebabkan gangguan atau penyakit terkait pekerjaan.
4. Area kerja: tempat yang baik yang kondusif bisa memberikan kenyamanan kerja bagi pegawai.
5. Kebahagiaan dalam bekerja: Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi berpengaruh terhadap bahagia pegawai dalam kerja.

6. Kebahagiaan atas kompensasi: Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab fluktuasi, tetapi penyebab yang lebih kuat adalah persepsi perlakuan tidak adil dalam hal tunjangan.
7. Perusahaan: semakin dekat profil nilai perusahaan, semakin besar kemungkinan mereka bertahan di tempat kerja.

2.1.3.4. Indikator *Turnover*

(Supardi & Suratno, 2016) menyebutkan 3 indikator dari *turnover*, diantaranya:

1. Ide untuk mengakhiri masa kerja

Ini mewujudkan pemikiran individu yang tinggal di tempat kerja dan di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, menghasilkan tingkat non-partisipasi yang lebih tinggi atau lebih rendah.

2. Ide untuk meninggalkan perusahaan

Apabila seorang pegawai sering berpikir meninggalkan tempat dimana dia bekerja, dia akan berusaha untuk menemukan pekerjaan selain di tempat kerjanya sekarang.

3. Ide untuk berganti pekerjaan

Ini menunjukkan orang yang berniat untuk pergi. Karyawan tersebut berniat untuk pergi, jika dia telah menemukan adanya jenis pekerjaan yang

tawarannya lebih dari pada pekerjaan yang sekarang, cepat atau lambat karyawan akan menggantikan pekerjaannya dengan yang baru.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Edison dkk. (2017: 188) menjelaskan kinerja disebut sebagai hasil yang dapat diukur dalam waktu tertentu seperti yang dijanjikan. Kinerja berasal dari hasil kerja seorang individu yang dinilai dari kualitas dan kuantitas kinerja peran dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kinerja adalah ukuran yang digunakan perusahaan untuk terus mengevaluasi karyawan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tetap berjalan sesuai rencana.

(Ayuningtias & Nainggolan, 2019:56) kinerja merupakan adalah keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran dan visi perusahaan. Sangat penting untuk ditekankan bahwa organisasi harus selalu memantau kinerja setiap unit dalam organisasi. Tentu saja hal ini bisa menjadi dasar untuk menilai penawaran dan penalti karyawan, apakah produktif atau tidak. Hasil yang baik dapat menciptakan lingkungan perencanaan yang produktif dan meningkatkan kinerja roda organisasi.

Afandi (2018: 84) kinerja adalah kehendak individu atau kelompok untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan hasil sukarela. Seseorang diekspektasikan mampu melakukan pekerjaannya disertai atau tanpa pengawasan. Nilai-nilai loyalitas dan komitmen terhadap organisasi harus ditunjukkan dalam rangka mengembangkan potensi organisasi.

2.1.4.2 Faktor Kinerja

Moehariono (2016:61) menyebutkan beberapa faktor kinerja diantaranya:

1. Ekspektasi kompensasi
2. Motivasi
3. Keahlian
4. Keinginan
5. Ekspektasi dengan pekerjaan
6. Upah
7. Kebahagiaan dalam bekerja

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Kasmir (2018: 209) menjelaskan indikator dari kinerja diantaranya:

1. Bobot pekerjaan

Pengukuran efisiensi dapat dilakukan dengan meningkatkan jenis dan kinerja pekerjaan yang dilakukan daripada kapasitas dan efisiensi karyawan.

2. Ukuran

Ukuran adalah unit keluaran yang dapat dinyatakan sebagai jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang individu.

3. Periode

Periode adalah kondisi kinerja yang hasil yang sama bertemu pada awal periode tertentu dan meningkatkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain.

4. Minimalisasi anggaran

Minimalisasi anggaran ialah pengeluaran untuk setiap bagian dari program perusahaan dianggarkan sebelum pelaksanaan acara.

5. Penyidikan

Hampir semua jenis pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan terhadap kegiatan kerja. Maka dari itu setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan diperlukannya penyidikan wajib agar penyimpangan tidak terjadi.

6. Relasi antar pekerja

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kolaborasi antara karyawan dan eksekutif perusahaan. Hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin juga menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan kerjasama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ialah salah satu referensi yang diberikan dari peneliti untuk melengkapi konsep yang digunakan untuk tinjauan penelitian. Namun, penulis menunjuk sejumlah penelitian untuk memperkaya studi. Berikut adalah studi yang pernah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fara Nurdiana, 2020 (scopus)	Hubungan Peran Ganda dan Stress Kerja dengan kinerja perawat wanita pelayanan di rumah sakit	<i>Literatur review</i>	Didapatkan hasil bahwa ada hubungan peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

2.	Ismaya Umniyuda, 2018	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk1 Unit UMUM SDM Kantor Cabang Utama Jalan Perintis Kemerdekaan Bandung	Analisis regresi linear	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sebesar 75.1%
3.	Revia Dian 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung Malang	<i>Software</i> SPSS	Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Z).
4	Muhammad Khaidir (2016)	Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan kontrak PT. Gagah satria manunggal banjarmasin	Analisis regresi	Hasil Penelitian pengaruh positif yang signifikan dari stress kerja dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5	Sri Langgeng (2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mutiara Utama Sukses	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	I Wayan Bayu Sandiarta (2020)	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
7	Ketut Edy Wirawan (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tri Makmur	<i>Metode of Successive Interval</i> (MSI).	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur

Sumber : Data Sekunder, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dan juga beberapa teori tentang variabel pengalaman kerja, (Hitalessy et al., 2018) dikatakan pegawai dengan tingkat pengalaman profesional akan mendapatkan keuntungan dengan beragam cara. Pengalaman kerja menggambarkan jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberi karyawan kesempatan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Afandi (2018: 84) kinerja ialah kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan beban kerjanya dan berdasarkan ekspektasi atas hasil kerjanya. Seseorang diharapkan mampu memenuhi segala beban kerjanya atas dasar pertanggungjawabannya, dengan atau tanpa pengawasan.

Istilah di atas menggambarkan hubungan antara pekerjaan dan kepercayaan diri dan kinerja produk mereka, menjelaskan manfaat dari pekerjaan mereka dalam kelompok atau organisasi. Karyawan yang berpengalaman juga akan dapat merencanakan tanggapan atau mencegah ketidaknyamanan saat bekerja untuk perusahaan.

2.3.2 Variabel Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu permasalahan yang cukup serius dan harus diselesaikan oleh perusahaan ialah berkaitan dengan stres kerja, dikarenakan untuk mencapai tingkat keberhasilan karyawan dibutuhkan kemampuan untuk bekerja tanpa adanya beban atau stress akibat kerja tersebut (Worang, Repi, & Dotulong, 2017: 2). Stres di tempat kerja adalah apakah seseorang mampu mencapai sesuatu atau tidak. Stres kerja pada seseorang juga akan membuat seseorang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, karena konsentrasi pikiran tidak lagi terfokus pada pekerjaan.

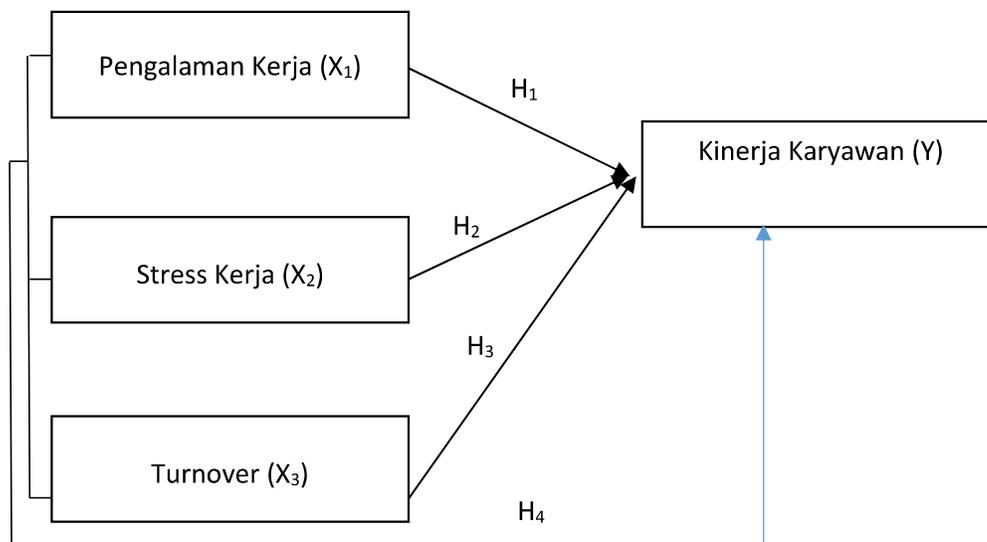
Kinerja Karyawan merupakan motivasi dan hasil yang diharapkan dari seorang individu atau kelompok untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya. Tutorial ini menunjukkan bagaimana menghasilkan hasil dari dampak stres pada kinerja. Keterampilan adalah suatu kondisi di mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya secara efisien dan akurat serta menciptakan sesuatu yang bernilai, terutama berdasarkan tujuan organisasi atau maksud orang tersebut.

2.3.3. Variabel Turnover Terhadap Kinerja Karyawan

(Ngantung, Saerang, & Pandowo, 2016) *Turnover* diartikan dengan pengunduran diri dengan karyawan secara sukarela atau sukarela. Sedangkan tindakan adalah kehendak seseorang atau kelompok untuk menjalankan fungsinya sesuai dengan fungsinya dan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan prinsip ini, kita dapat menentukan apakah kinerja karyawan dapat dicapai atau diharapkan tergantung pada omset perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

2.4 Hipotesis

1. H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia
2. H2 : Stress Kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia
3. H3 : Turnover berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia
4. H4 : Pengalaman Kerja, Stress Kerja dan Turnover secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Volex Indonesia