

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

Menurut (Harlina & Bachri, 2019) Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Pengalaman kerja juga meliputi berbagai jenis bentuk jabatan atau pekerjaan yang pernah ditempati oleh karyawan serta seberapa lama mereka melakukan pekerjaan pada masing-masing jabatan atau pekerjaan tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2016) Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan keahlian serta pemahaman karyawan dari suatu bentuk tugas karena keikutsertaan karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih luas tentu saja akan lebih memahami apa yang akan diperbuat pada saat terjadi suatu kendala yang muncul.

Pengalaman kerja merupakan pegangan yang dimiliki karyawan itu sendiri yang merupakan suatu keahlian yang diperoleh dari cara pengorganisasian serta kemahiran yang dikuasai karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Romauli Situmeang, 2017)

Dari beberapa pengertian tersebut maka diartikan bahwa pengalaman kerja merupakan tahap pengendalian keahlian serta pemahaman karyawan dalam menjalankan tugasnya yang bisa diukur dari masa kerja serta dari tingkat kemahiran dan pemahaman yang dikuasainya.

2.1.1.1 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Sartika, 2015)terdapat beberapa indikator pengalaman kerja untuk mengetahui memiliki pengalaman atau bukannya seorang karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Lama waktu/ masa kerja

Lamanya waktu atau masa kerja diukur dengan melihat apa saja pekerjaan yang sudah dicapai karyawan sehingga mampu mengerti bentuk tugas dari suatu pekerjaan serta sudah menjalankannya dengan bagus.

2. Tingkat pemahaman serta kemahiran yang dipunya

Pengetahuan memacu pada suatu bentuk, kebijakan, tahap prinsip atau data lain yang diperlukan oleh karyawan serta keahlian untuk mengetahui dan menetapkan informasi. Sedangkan kemahiran memacu pada keahlian diri seseorang yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.

3. Penguasaan terhadap tugas serta peralatan

Tingkat pengendalian karyawan dalam menjalankan aspek-aspek teknik peralatan serta teknik tugas.

2.1.1.2 Faktor Pengalaman Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Waktu

Semakin lama karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih banyak pula.

b. Frekuensi

Semakin sering menjalankan pekerjaan yang sejenisnya maka karyawan tersebut akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih bagus pula.

c. Jenis tugas

Semakin banyaknya bentuk tugas yang dikerjakan, maka karyawan tersebut juga akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih luas dan lebih bagus.

d. Penerapan

Semakin sering diterapkan sikap, keahlian dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas, tentu mampu mengembangkan pengalaman kerja karyawan tersebut

2.1.2 Kompetensi

Menurut (Hendri, 2017) kompetensi bersumber dari lingkungan kehidupan sosial yang merupakan sebagai keterampilan dan pemahaman seseorang serta kerja yang dimiliki, ditekuni, dan dipergunakan seseorang sebagai alat agar menghasilkan nilai dengan cara melaksanakan pekerjaan serta tugas dengan bagus.

Menurut (Ratulangi & Soegoto, 2016) kompetensi merupakan perilaku yang didasari dari diri karyawan dalam mewujudkan kinerja yang superior. Kompetensi juga merupakan keahlian, pemahaman serta kemahiran yang berhubungan dengan tugas seseorang, serta keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan. Kompetensi merupakan suatu keahlian dalam menjalankan atau melaksanakan suatu tugas yang didasari atas pemahaman serta keterampilan dan didukung oleh perilaku kerja.

Menurut (Suryandita & Netra, 2016) menyatakan bahwa mereka yang mempunyai keahlian di bidang manajemen sumber daya manusia, inovasi, prestasi serta kemajuan perusahaan merupakan kompetensi sumber daya manusia yang harus dikuasai bagi mereka yang siap berkarier pada bagian sumber daya manusia yang sangat mendasar (*fundamen*).

Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan pemahaman dan kemampuan yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

2.1.2.1 Indikator Kompetensi

Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) terdapat beberapa Indikator Kompetensi untuk memenuhi unsur kompetensi seorang karyawan yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Menghasilkan pemahaman yang diperoleh dari belajar secara formal maupun dari palatihan-pelatihan khusus yang berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dimilikinya.

b. Keahlian (*Skill*)

Mempunyai kemampuan pada bagian pekerjaan yang akan ditempatinya dan bisa menguasainya secara cermat dan teliti. Meskipun demikian, selain mampu, ia juga harus mempunyai keahlian (*ability*) untuk menuntaskan masalah serta dapat menyelesaikannya dengan teliti dan cepat.

c. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi serta mempunyai perilaku yang positif (sopan dan ramah) dalam melakukan tindakan. Sikap ini tidak bisa dibedakan dari tugas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.2.2 Macam-Macam Kompetensi

Menurut (Muins dalam Rohana Thahier, 2012:10) terdapat 3 (tiga) jenis kompetensi sebagai berikut:

- a. Kompetensi profesi, merupakan kemahiran dalam mengembangkan kemampuan/kemahiran pada suatu bagian khusus, agar para pekerja bisa bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat, cermat serta teratur
- b. Kompetensi individu, merupakan kemahiran yang ditunjukkan pada kehebatan karyawan, mulai dari penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek) ataupun daya saing dari kemahirannya.
- c. Kompetensi sosial, merupakan keahlian yang ditunjukkan dalam kemahiran karyawan ketika mencocokkan diri pada lingkungannya, agar bisa mengaktualisasikan dirinya di sekitar masyarakat maupun sekitar pekerjanya.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kompetensi

Menurut (Dianita, 2019) Terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terbentuknya kompetensi, yaitu :

1. Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan dan nilai karyawan pada suatu hal sangatlah mempengaruhi perilaku dan sikap orang tersebut. Karyawan yang mempunyai nilai serta keteguhan diri yang tidak inovatif dan kreatif cenderung lebih tidak mau berusaha untuk mencari suatu hal baru dan yang menantang bagi dirinya sendiri.

2. Kemampuan atau kemahiran

Dalam menciptakan suatu kompetensi, aspek ini memegang peranan yang sangat penting.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan unsur utama dalam menciptakan pengendalian kompetensi karyawan pada tugas yang akan diembannya.

4. Karakteristik personal

Kompetensi seseorang turut dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian orang tersebut

5. Motivasi

Motivasi seseorang sangat mempengaruhi suatu pekerjaan untuk mewujudkan hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan unsur keahlian yang paling utama dan faktor yang cenderung bisa berubah.

6. Isu-isu emosional

Gangguan serta blok-blok emosional kerap kali menghalangi pengendalian kompetensi.

7. Kapasitas intelektual

Kapasitas intelektual karyawan mempengaruhi pengendalian kompetensi. Kompetensi seseorang bergantung pada keahlian kognitif seperti merancang konseptual serta merancang analisis.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut (Suali, 2017) Disiplin kerja memiliki arti sebagai keahlian untuk mengontrol diri sendiri dalam bentuk suatu pekerjaan yang sesuai dengan prosedur

kerja atau tidak berlawanan pada aturan yang telah diterapkan serta mengerjakan suatu tugas yang mendukung. Dalam istilah biasanya dikenal dengan disiplin kerja, disiplin belajar serta disiplin pribadi. Disiplin kerja merupakan keahlian karyawan agar tekun secara terarah serta terus-menerus serta bekerja setara pada aturan yang ada.

Menurut (Oktaviani.J, 2018) disiplin kerja merupakan instrumen yang dipergunakan oleh manajer dalam memperbaharui perilaku seseorang serta sebagai bentuk upaya agar mengembangkan kemauan serta kewajiban karyawan dalam mematuhi semua norma-norma sosial serta aturan yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin merupakan ketahanan yang bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang membuat karyawan bisa mencocokkan diri dengan penuh hati pada ketetapan, aturan, serta nilai-nilai tinggi dari tugas serta moral (Sumaki et al., 2015). Maka dari itu dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang paling utama dalam perkembangan diri karyawan, disiplin kerja dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar tidak terjadi kekeliruan, pelanggaran atau kecerobohan yang menyebabkan munculnya kerusakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (i gede wisnu paramadita, 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya yaitu:

- 1) Ketepatan waktu: para karyawan hadir di tempat kerja tepat pada waktunya, teratur dan tertib, sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja bagus.

- 2) Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan teliti dan hati-hati, dapat memperlihatkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang bagus, agar peralatan perusahaan bisa terlepas dari kesalahan.
- 3) Tanggung jawab tinggi: karyawan yang sudah menuntaskan tugasnya setara dengan aturan serta tanggung jawab atas hasil kerja, maka akan disebut mempunyai disiplin kerja yang bagus.
- 4) Ketaatan pada aturan perusahaan: karyawan memakai kartu tanda pengenalan/identitas, memakai seragam kerja, memberikan surat ijin jika tidak bisa masuk kerja, juga merupakan bentuk disiplin yang sangat tinggi.

2.1.3.1 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin *preventif* merupakan upaya mengajak karyawan agar menjalankan dan menaati pedoman kerja dengan aturan yang sudah dibuat perusahaan. Tujuannya yaitu untuk mengajak karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Dengan cara *preventif*, karyawan mampu mengontrol dirinya pada aturan yang ditetapkan perusahaan. Pemimpin perusahaan memiliki wewenang yang tinggi dalam mengembangkan lingkungan perusahaan melalui disiplin *preventif*. Begitu juga dengan para karyawan wajib dan harus mengerti serta mengetahui segala peraturan-peraturan dan pedoman kerja yang ada. Disiplin *preventif* merupakan sistem yang berkaitan pada semua bagian kebutuhan kerja sistem yang ada pada organisasi. Bila sistem dalam organisasi bagus, maka diinginkan dapat lebih gampang menerapkan disiplin kerja.

2. Disiplin *korektif* adalah bentuk arahan agar mematuhi peraturan dalam perusahaan dan menggerakkan karyawan dalam menyetujui peraturan. Pada disiplin *korektif*, karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin harus menerima hukuman setara dengan aturan yang diterapkan. Tujuan diberikan hukuman yaitu untuk mengubah diri karyawan sebagai pelanggar agar memiliki sikap lebih baik dan memelihara peraturan yang berlaku

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Putra, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang bisa diperoleh satu orang atau banyak orang dalam perusahaan, seturut pada tanggung jawab serta wewenang masing-masing, dalam rangka mewujudkan harapan perusahaan yang bersangkutan secara legal, setara dengan etika serta tidak menantang hukum dan etika yang berlaku. Menurut (Rusvitawati, 2019) Kinerja merupakan suatu hal yang paling utama bagi organisasi. Kinerja karyawan merupakan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya dan mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar supaya bisa mendapatkan hasil setara dengan apa yang diinginkan. Semakin besar atau semakin bagus kinerja karyawan maka harapan organisasi akan semakin cepat diwujudkan, juga sebaliknya yang muncul jika kinerja karyawan turun atau kurang bagus maka akan semakin lama mewujudkan impian perusahaan.

Menurut (Safitri, 2013) Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan atau hasil dari karyawan secara keseluruhan pada satu periode khusus dalam menjalankan tugas disesuaikan pada setiap prediksi, seperti bentuk, sasaran, target atau standar yang sudah diterapkan terlebih dahulu serta sudah disetujui bersama.

Jadi diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diserahkan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja karyawan bisa dilaksanakan pada kinerja yang terukur serta nyata. Maka diperlukan ukuran kinerja yang bersifat dapat dihitung atau disebut juga kuantitatif.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isvandiari & Idris, 2018) mengemukakan, bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

- Kualitas, di lihat dari seberapa bagus karyawan tersebut menjalankan tugas sesuai dengan apa yang sehendaknya dikerjakan.
- Kuantitas, di lihat dari seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan dalam satu harinya. Melalui kuantitas kerja ini, bisa ditinjau dari seberapa cepat karyawan tersebut melakukan pekerjaan.
- Pelaksanaan tugas, di lihat dari seberapa mampu karyawan menjalankan tugasnya dengan tidak terjadi pelanggaran secara akurat
- Tanggung jawab pada pekerjaan merupakan kemauan diri akan kewajiban karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah diterapkan perusahaan

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut (Kasmir 2016:189) yaitu:

- a. Kemahiran atau Kemampuan yang dikuasi karyawan untuk melakukan tugas.

- b. Karyawan yang mempunyai pemahaman tentang tugasnya secara bagus akan menghasilkan pekerjaan yang bagus pula.
- c. Rancangan Kerja, konsep tugas akan mempermudah karyawan untuk mewujudkan harapannya.
- d. Kepribadian atau perilaku yang dikuasai karyawan.
- e. Motivasi Kerja merupakan dukungan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan serta menugaskan bawahannya agar menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
- g. Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku di perusahaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan sesuai penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan sebelumnya tentang pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Kurniasari et al., 2018)	Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat	Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, pelatihan serta budaya organisasi pada komitmen organisasional serta kinerja perawat. Sampel yang diambil dengan menggunakan metode survey dengan metode sampling jenuh yakni membuat semua anggota populasi menjadi sampel
(Ery Teguh Prasetyo, 2019)	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai	Tujuan dari penelitian ini yaitu agar memperlihatkan bagaimana pengaruh disiplin kerja serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif
(Nugroho, 2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kontrak Proyek	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengamati bagaimana pengaruh stress kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi pada kinerja pegawai kontrak proyek di Pt. Jaya konstruksi Proyek. Metode penelitian ini merupakan <i>non probability sampling</i> selanjutnya digunakan alat analisa yaitu regresi berganda setelah sebelumnya dilaksanakan uji instrumen dan uji data

Lanjutan Tabel 2.1

(Tiurniari, 2017)	Analisis kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam dinas pendapatan daerah Provinsi Kepulauan Riau	Tujuan penelitian ini yaitu mengungkapkan bagaimana pengaruh kepuasan kerja pada motivasi kerja secara langsung pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai, pengaruh langsung kompetensi pada kinerja karyawan, pengaruh langsung kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Metode penelitian yang dipakai dengan metode ilmiah dengan paradigma kuantitatif
(Efnita, 2018)	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat)	Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperlihatkan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai.. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda
(Harlina & Bachri, 2019)	Pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja guru Smkn 5 Banjarmasin	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja pada kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> .
(Faustyna & Jumani, 2015)	Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan	Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemahiran, serta persepsi peran. Setiap perusahaan industri maupun perusahaan jasa, mengharapkan perusahaannya bisa terus berkompetisi dan bertahan.. Penelitian ini memakai teknik analisis data kuantitatif
(Henny, 2019)	Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan pada Pt. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan pengaruh pengalaman kerja serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai pada pt berkat utama nuansa tanjung morawa. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian <i>deskriptif kuantitatif</i> ,

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nursalam, 2016 & Fallis, 2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yhi Shen Industrial”. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Pelatihan sebagai X1 serta Pengalaman Kerja sebagai X2 pada Kinerja Karyawan sebagai Y. Menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lestari, 2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. Melalui penelitian tersebut peneliti memakai Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional sebagai X1, Motivasi sebagai X2 serta Kompetensi sebagai X3 pada Kinerja Karyawan sebagai Y. Menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.

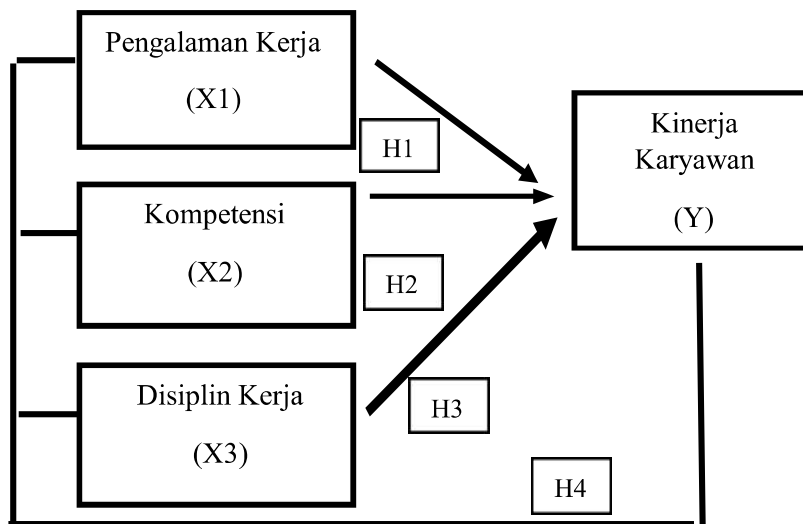
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arda, 2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Cabang Putri Hijau Medan. Melalui penelitian tersebut peneliti memakai Kepuasan Kerja sebagai X1 dan Disiplin Kerja sebagai X2 pada Kinerja Karyawan sebagai Y. Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai

2.3.4 Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Likdanawati, 2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. Melalui penelitian tersebut peneliti memakai Pengalaman Kerja sebagai X1, Kompetensi sebagai X2 serta Disiplin Kerja sebagai X3 pada Kinerja Pegawai sebagai Y. Menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi serta Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini memperlihatkan hubungan dari variabel independen, melalui hal ini Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2) serta Disiplin Kerja (X3) pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam

H4 : Terdapat pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam.