

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Kinerja

Perkembangan dan kemajuan organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikan telapak tangan saja, naun juga harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja;

Simamora (2015:57) mengatakan “Kinerja yaitu: suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas”.

Menurut Prabu (2015:9) mengemukakan “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut pendekatan perilaku dalam manajemen “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan” .“*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” (Nurlaila, 2016: 71). “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *profit non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dari pengertian-pengertian kinerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik kuantitas atau kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbicara tentang kinerja karyawan, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perlu ditetapkan standar kerja, standar termaksud dapat dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban apa yang telah dilakukan.

Kinerja individu atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam meningkatkan kinerja, manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan lain sangat tergantung dari tenaga manusia yang memanfaatkannya, untuk itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut (Drs. Bintoro, M.T, 2017: 50)

a. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas atau kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, etos kerja dan kemampuan kerja karyawan yang bersangkutan yaitu:

- 1) Pendidikan adalah memberi pengetahuan, semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas seseorang karyawan juga semakin mampu dalam mengembangkan diri dan kemampuan dalam memanfaatkan sarana yang ada disekitarnya.
- 2) Program pelatihan yang diikuti keterampilan dengan cara-cara yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja. Pendidikan bersifat umum sedangkan pelatihan bersifat khusus dan teknik operasional.
- 3) Pemberian motivasi adalah bersifat mental yang memerlukan tehnik-tehnik tertentu dan membuntuhkan waktu yang lama agar dapat berorientasi pada kinerja.
- 4) Kemampuan fisik sangat membutuhkan perhatian terutama untuk karyawan yang menghasilkan rendah, usaha-usaha perbaikan keberhasilan akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemungkinan peningkatan kinerja mereka.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dapat dikelompokkan yaitu:

- 1) Menyangkut kualitas kerja, perbaikan dibidang lingkungan kerja dapat membutuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, terutama dalam teknologi dan cara berproduksi yang digunakan.

- 2) Kesejahteraan karyawan yang tercermin pada tingkat kompensasi dan jaminan sosial, hal ini dapat meningkatkan kemampuan fisik karyawan dan juga membutuhkan semangat kerja.

Sedangkan menurut Prawirosentono, (2015:27) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- 2) Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- 3) Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- 4) Insentif
Insentif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut, karyawan merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada *ide* paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan instansinya, tingkat efisinsinya kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan, lekemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pekerjaan kinerja terhadap definisi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila definisi kinerja dapat diukur, dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang perlu diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.

- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Oleh karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan di antaranya (Kreitner dan Kinicki, 2015:32):

- a. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.
- b. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
- c. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
- d. Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

4. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik Kinerja Karyawan mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi. Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang akan dihadapi. Harus mempunyai tujuan yang nyata, serta mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan bertujuan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis dan nyata
- d. Memiliki rencana kinerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerjanya dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah diprogramkan.

5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat di kuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian sementara itu indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
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.
- d. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dengan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Keterampilan Kerja

1. Pengertian keterampilan kerja

Keterampilan atau kemampuan pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Jika keterampilan tidak terus dilatih maka tidak akan bisa menghasilkan sebuah keterampilan yang khusus atau terampil karena keterampilan bukanlah bakat yang bisa saja didapat tanpa melalui belajar yang insentif dan merupakan kelebihan sudah diberikan sejak lahir. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu, keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Definisi keterampilan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Jhon M. Ivancevich, et al, (2016:85) “keterampilan adalah bakat yang dipelajari seseorang untuk melakukan tugas”.Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:73), mengemukakan bahwa pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan/kemampuan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup”.

Menurut Bambang Wahyudi (2012:33) “keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek”.Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan aktivitas atau

pekerjaan dengan mudah, yang dilakukan berdasarkan pengembangan dan berbagai pelatihan atau pengalaman yang sudah pernah dialaminya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan menurut Bertnus (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan
Pengetahuan akan menciptakan paradigma teoritis karena pengetahuan bersifat menjelaskan berbagai gejala yang memungkinkan manusia melakukan serangkaian tindakan untuk menguasai gejala tersebut berdasarkan penjelasan.
- b. Pengalaman
Pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan).
- c. Keinginan/motivasi
Merupakan sebuah keinginan yang membangkitkan motivasi dalam diri seseorang dalam rangka mewujudkan tindakan-tindakan tersebut.
- d. Pendidikan
Merupakan proses kegiatan pada dasarnya melibatkan tingkah laku individu maupun kelompok.
- e. Sarana
Sarana adalah seluruh fasilitas dan peralatan yang memadai yang dapat menunjang keterampilan seseorang.

3. Dasar Keterampilan

Keterampilan merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau sebuah kemampuan untuk melaksanakan tugasnya secara benar dan tepat. Menurut Robbins (2016:494-495) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu:

- a. *Basic Literacy Skill*
Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis dan mendengar.
- b. *Technical Skill*
Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.
- c. *Interpersonal Skill*
Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
- d. *Problem Solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjamin logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

4. Jenis-Jenis Keterampilan

Robert L Katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2017: 56), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu:

- a. Keterampilan Teknik (*technical skill*)
Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan untuk menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Keterampilan Administratif
Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.
- c. Keterampilan Hubungan Manusia
Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
- d. Keterampilan Konseptual
Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan kepentingan dan kativitas-aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber.
- e. Keterampilan Diagnostik
Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa untuk mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui data simpangsiur, observasi, dan fakta-fakta.

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2012: 33) keterampilan kerja dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.
- b. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
- c. Keterampilan sosial, seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

5. Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Guna meningkatkan keterampilan kerja, dapat dilakukan melalui pendidikan formal, atau dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan keterampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditimbulkan dilingkaran pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Sedangkan indikator menurut Mangkunegara (2016:39) adalah:

- a. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, penafsiran stimulus
- b. Pengendalian diri, yang meliputi sikap, emosi dan motif
- c. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara berama-sama dengan rekan kerja
- d. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan perindividu.

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi, untuk meniti karir dan pengembangan

potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam. Menurut Siagian (2015:52), “pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut”.

Menurut Siagian (2015:71) banyak organisasi yang memperhatikan pengalaman kerja (senioritas) sebagai dasar dalam persyaratan promosi (pengembangan karir) dengan melihat pada pertimbangan:

- a. sebagai penghargaan atas jasa seorang karyawan dilihat dari segi loyalitasnya kepada organisasi,
- b. penilaian bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang mendapat pertimbangan untuk dipromosikan
- c. mendorong organisasi untuk mengembangkan para pegawainya, karena pegawai yang paling lama berkarya pada akhirnya akan dipromosikan oleh organisasi.

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan (Siagian, 2015:74). Pertimbangan lama bekerja menjadi prioritas utama dalam menentukan promosi. Dan pengalaman kerja juga memberikan ilmu pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak diperoleh dari pendidikan formal (Hasibuan, 2017:108). Dengan pengalaman, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan. Namun demikian, masalah senioritas yang didasarkan pada lama bekerja,

terkadang menimbulkan masalah, yaitu promosi dilakukan hanya berdasarkan senioritas tanpa memandang perlu untuk melakukan evaluasi pada kualitasnya. Hal ini akan membawa dampak buruk karena perusahaan atau bagian-bagian dari perusahaan akan dipimpin oleh pemimpin-pemimpin yang rendah kompetensi dan kualitasnya. Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. Jika hal ini terjadi, maka peluang untuk promosi akan sangat besar, karena karyawan yang berpengalaman dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang siap pakai.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ahmad (2017:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

- d. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat Dari Memiliki Pengalaman Kerja Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan (Siagian, Sondang P. 2015: 31).

Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Produktivitas/prestasi karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, dimana 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 (Siagian, Sondang P. 2015: 34).

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional, pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang. Dari pengalamannya, seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang-berhasilan dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak. Misalnya ketika seseorang pernah mengalami kelalaian kerja maka mungkin saja hal itu awalnya dirasakan biasa-biasa saja. Toh orang lain pun pernah berbuat hal yang sama. Namun lama kelamaan sejalan dengan unsur kematangan kepribadiannya maka timbul rasa bersalah dan sesal dengan sendirinya. Disadarinya bahwa itu adalah suatu kekhilafan. Dan hal ini akan mendorongnya untuk berbuat yang lebih baik sesuai dengan standar pekerjaan yang layak.

4. Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap perusahaan, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Sehingga uraian di bawah ini dapat diketahui, bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, lebih cepat

menanggapi tanda-tanda, dan bekerja dengan tenang. Oleh karena itu seseorang yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani.

Ada beberapa indikator menurut Zainullah (2012:4) adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja Lama waktu / masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menetapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan
4. Tingkat keterampilan yang dimiliki
Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. 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 atau pekerjaan.

D. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018: 128), “kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang diberikannya, artinya dengan kinerja yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan hal ini juga menjadi fokus dan tujuan dari BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus. Perlu disadari

bahwa kinerja yang optimal dari sumber daya manusia tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Untuk itu peran sumber daya manusia sebagai penggerak roda perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Informasi tentang kinerja karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak yang kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam kantor, sehingga kinerja karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus dikatakan kurang stabil.

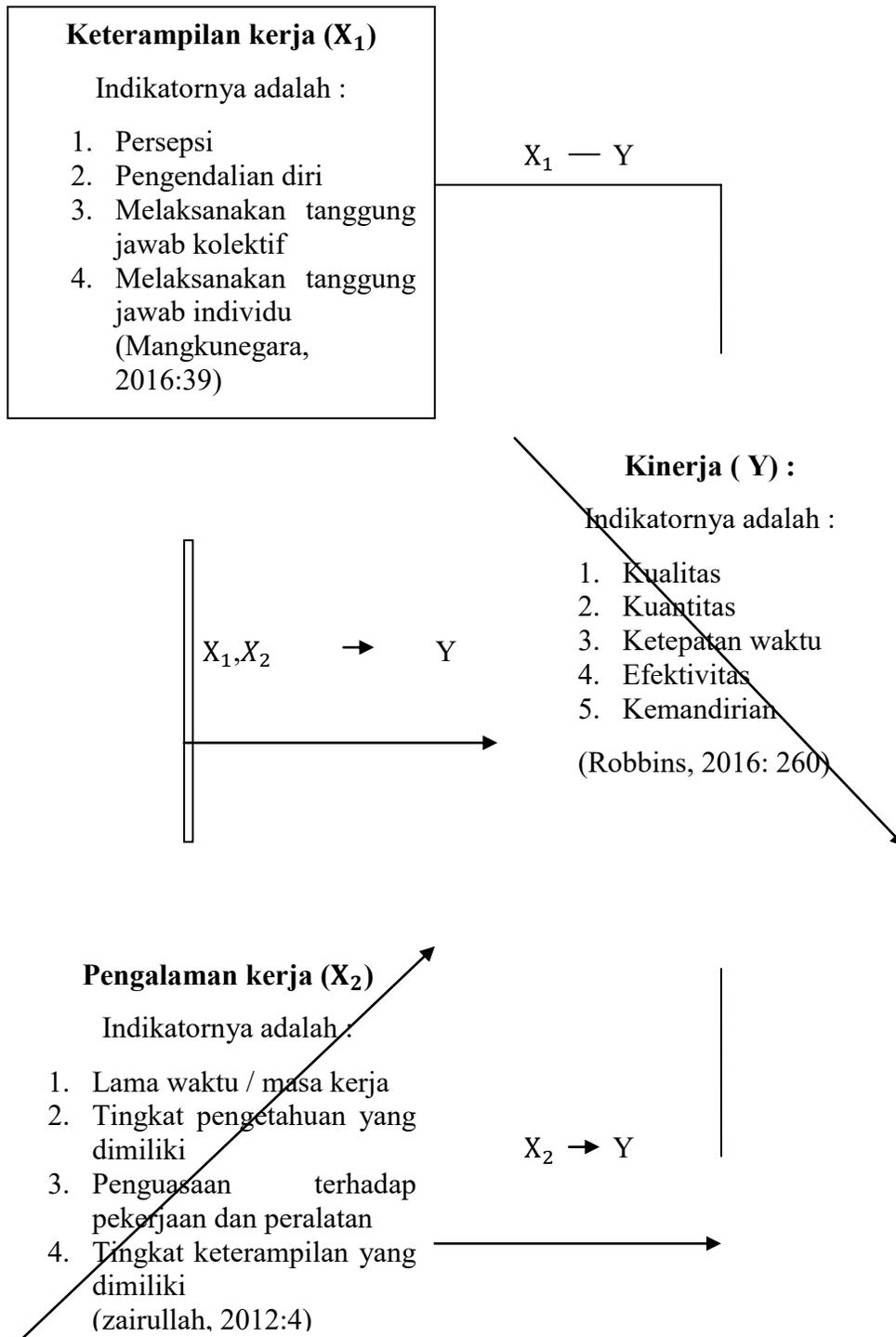
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah keterampilan kerja dan pengalaman kerja sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja serta semangat kerja karyawan. Pengalaman kerja dapat diperoleh dari latihan yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan kerja pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Keterampilan kerja karyawan yaitu dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan

pekerjaannya. Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun pengalaman.

Keterampilan kerja dan pengalaman kerja dalam penulisan ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Keterampilan kerja mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Jadi keterampilan merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap perusahaan, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Berdasarkan uraian landasan teori di atas, penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian



E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 134). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pemaparan dalam rumusan masalah dan teori adalah:

1. Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus
3. Keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.