

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu proses memperlakukan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi, (Tsauri, 2013) Manusia sendiri memiliki pengertian sebagai makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam *integrasi* dua *substansi* yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan kerja yang paling *intensif* di lingkungan organisasi antara pemimpin dengan para pekerja yang ada di bawahnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan *implementasi* sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Tsauri, 2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang

khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Tsauri, 2013).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, berikut merupakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan

perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

6. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain, apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh *professionalisme* departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Pengalaman Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Suwarno dan Aprianto, 2019), menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada, selain itu pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengalaman kerja juga dapat dimaknai sebagai tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas, (Tsauri, 2013).

Pengalaman merupakan tingkatan yang didasarkan pada lamanya waktu

kerja karyawan, dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap nyaman bekerja pada perusahaan dengan harapan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja sendiri memiliki kelemahan yang mana karyawan yang kemampuannya terbatas tetapi memiliki rentan waktu bekerja yang cukup lama tetap akan menjadi prioritas perusahaan. Hal ini akan mengakibatkan perusahaan akan dipimpin oleh orang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan perusahaan akan menjadi lambat. Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut, (Putra, 2013). Menurut Tsauri (2013), aspek karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat karir itu sendiri yaitu:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang dan juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan dengan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan, dan kepribadian
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tingkat pendidikan seorang karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Berdasarkan karakteristik individu tersebut maka menurut Foster (dalam

Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Suwarno dan Aprianto, 2019), menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 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.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Budaya Perusahaan

Budaya sebagai suatu sistem nilai bersama (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana melaksanakan sesuatu) yang berkaitan dengan anggota organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengawasan terhadap prosedur norma perilaku, (Wallach, dalam *Training and Development Journal*, 1983).

Budaya juga dapat dimaknai sebagai sekumpulan pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat, kapabilitas dan kebiasaan yang diperoleh seseorang sebagai anggota sebuah kumpulan/komunitas tertentu, (Afuan et al., 2020). Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dalam setiap

pengaturan materi dan perilaku setiap anggota organisasi tersebut.

Wallach (1983) juga menjelaskan bahwa mengemukakan sebuah tipologi budaya yang pengukurannya praktis. Tipologi budaya itu meliputi dimensi-dimensi birokratik, inovatif dan suportif. Budaya birokratik memiliki garis tanggung jawab dan wewenang yang jelas; bekerja sangat terorganisir, diadakan pembagian/penggolongan, dan sistematis. Informasi dan wewenang mengikuti hirarki dan berbasis pada kontrol dan kekuasaan. Wallach (1983) dalam *Training and Development Journal* menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator antara lain:

1. Budaya inovatif, menunjukkan lingkungan kerja kreatif di mana tantangan dan pengambilan risiko adalah norma sedangkan stimulasi adalah teman setiap pegawai
2. Budaya suportif, menunjukkan lingkungan kerja yang ramah, dan pegawai cenderung bersikap adil dan saling membantu satu sama lain dan bagi organisasi
3. Keterbukaan, lingkungan yang harmonis dianjurkan dan nilai-nilai 'kekeluargaan' dikembangkan
4. Dukungan organisasi kepada karyawan, mengungkapkan dukungan melalui sikap yang membangun seperti saling percaya, adil, aman, membanggakan, ramah, berorientasi hubungan, kolaboratif/kerja sama, dan sebagai pemberi kebebasan pribadi
5. Penerapan prinsip humanistik atau berorientasi pegawai oleh organisasi.

2.1.4 Prestasi Kerja

Menurut Saragih (dalam *Jurnal Ecodemica*, Nursyahputri dan Saragih, 2019), menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada prestasi dalam bahasa Inggris yaitu kata *achievement*, Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve* yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai (Adamy, 2016).

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Dari batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksudkan dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran atau pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana atasan

menghargai prestasi kerja para karyawan sehingga dapat memotivasi. Hal ini tidak kalah pentingnya terkait dengan prestasi kerja yaitu siapa yang menilai, sebab hasil penilaian yang tidak benar atau kesalahan dalam menilai akan menimbulkan masalah serius dan dampaknya bukan memotivasi tapi justru akan menurunkan prestasi kerja.

Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan. Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan: *pertama* untuk membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan. *Kedua*, pengambilan keputusan administrasi seperti: seleksi, promosi, retention, demotion, transfer,

termination, dan kenaikan gaji. *Ketiga*, pemberian penalti seperti: bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian

Penilaian prestasi kerja berdasarkan sistematis adalah sebagai berikut:

1. Penilaian sistematis oleh atasan

Penilaian sistematis banyak memberikan manfaat bagi perusahaan. pertama adalah memberikan informasi dalam keputusan yang menyangkut masalah-masalah seperti promosi, kenaikan gaji. Manfaat kedua adalah dapat dipergunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan.

2. Sistem-sistem penilaian prestasi kerja kelompok

Pengukuran prestasi kerja karyawan kelompok mempunyai dasar yang sama dengan sistem penilaian jabatan. Penilaian ini mempunyai tujuan untuk menentukan baik tidaknya karyawan untuk dipromosikan. ada tiga metode penilaian prestasi kerja antara lain:

a. *Rangking*

Penilaian prestasi kerja ini dimulai dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain, menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan ini dilakukan secara keseluruhan, artinya tidak dicoba di pisah-pisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

b. *Grading atau Forced Distributions*

Metode ini penilaian memisah-misahkan atau menyortir pada karyawan kedalam klasifikasi yang berbeda. Biasanya satu proporsi tertentu harus

diletakan pada setiap kategori.

c. *Point Allocation Method*

Metode ini merupakan bentuk lain grading. Penilaian diberikan sejumlah metode nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dan kelompok.

Berdasarkan penjelasan di atas maka prestasi kerja menurut Sutrisno (dalam *Jurnal Ecodemica*, Nursyahputri dan Saragih, 2019), dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kekuatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat hasil penelitian yang peneliti lakukan penulis

menambahkan beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Indrawan, 2017)	Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap Prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan	Analisis Regresi Linear Berganda	Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan.
2	(Dalimunthe, 2006)	Pengaruh etika kerja, pengalaman Kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai badan Kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat Kabupaten karo	Analisis Regresi Linear Berganda	Etika kerja, Pengalaman kerja, dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat kabupaten karo
3	(Hasanah, 2020)	Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan (pada karyawan pt. Garam (persero)	Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik	Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero), Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero) dan Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).

4	(Asifah Sinaga, 2019)	Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT.ABC president Indonesia Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan
5	(Fahmi & Hariasih, 2016)	Pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru Smk muhammadiyah 1 ngoro jombang	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Secara simultan Menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh Secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.
6	(Neon et al., 2021)	Peran pengalaman kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai dinas kelautan, perikanan dan ketahanan pangan	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengalaman kerja,dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai dinas kelautan, perikanan dan ketahanan

		Kabupaten manggarai		pangan kabupaten manggarai
7	(Ikbal & Aprianti, 2020)	Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten bima	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima
8	(Tahir & Hermawati, 2018)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada upkd diknas kecamatan baruga kota kendari	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Pengalaman Kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.
9	(Benson et al., 2020)	<i>Cultural values and definitions of career success</i>	<i>Multilevel Multinomial Logit.</i>	Budaya perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan prestasi kerja.
10.	(Mudhofar, 2021)	<i>The Effect Of Performance Allowances On Motivation Employees Work Achievement and Organizational Performance in Governments Offices</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	pengaruh langsung yang tidak signifikan antara tunjangan kinerja dan motivasi, prestasi kerja karyawan dan kinerja organisasi.
11	(Suwarno dan Aprianto, 2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara pengembangan karir

				terhadap kinerja karyawan.
12	(Nursyahputri dan Saragih, 2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk)	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh nilai rata-rata dalam kategori baik. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
13	(Ellen J. Wallach, 1983)	<i>Individuals and Organization: The Cultural Match</i>	Analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya birokrasi adalah budaya yang hirarkis dan terkotak-kotak. Ada batas yang jelas atas tanggung jawab dan wewenang. Budaya inovatif cocok untuk orang-orang yang suka bekerja pada perusahaan yang memiliki inovasi dan kondisi yang memerlukan tantangan, kewirausahaan, pengambilan resiko, kreativitas, dan berorientasi pada hasil. Budaya suportif sebagai budaya yang mengutamakan nilai kekeluargaan seperti keharmonisan, keterbukaan, persahabatan, kerjasama, dan kepercayaan. Lingkungan kerja yang bersahabat,

				saling membantu antara satu pekerja dengan pekerja lainnya adalah salah satu ciri budaya suportif.
--	--	--	--	--

2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan temuan empiris diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis ini dikuatkan oleh Kristola dan Adnyani (2021), bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya tidak dibatasi.

Kristola dan Adnyani (2021), mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai karyawan.

H₂: Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis ini dikuatkan dengan hasil penelitian Mahfudoh (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan hal itu dikarenakan adanya inisiatif individu untuk aktif dalam pengembangan perusahaan, karyawan mendapatkan

pengarahan dari organisasi, mendapatkan dukungan dari pimpinan atau manajer, selalu taat dengan aturan atau norma dan terjalannya pola komunikasi yang baik.

Wallach, (1983), menjelaskan bahwa budaya organisasi yang sesuai dengan kepribadian dan kebutuhan seorang pegawai, lebih memungkinkan pegawai akan tetap pada organisasi dan bekerja dengan baik dan prestasi yang tinggi. Oleh karena itu budaya organisasi agar dapat meningkatkan prestasi karyawan maka organisasi harus menerapkan budaya kerja inovatif, budaya kerja suportif, adanya keterbukaan, organisasi mendukung karyawan dalam bekerja dan organisasi menerapkan prinsip humanistik atau berorientasi karyawan.

H₃: Pengalaman Kerja dan Budaya Perusahaan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

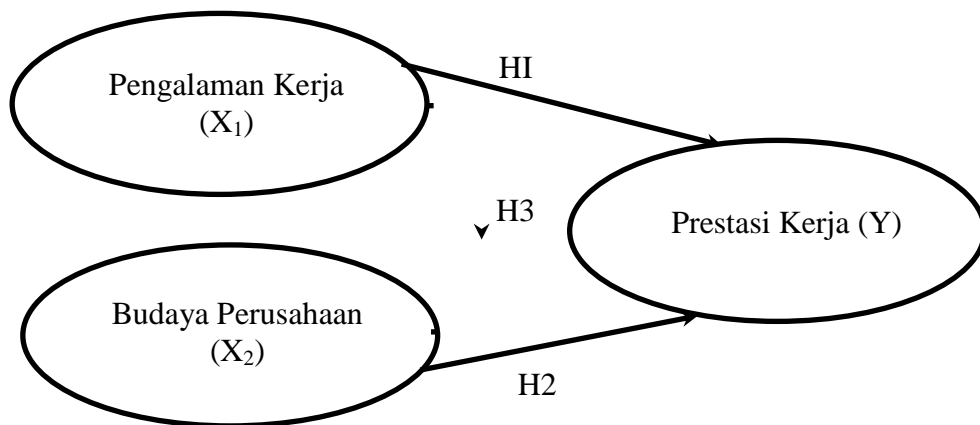
Hipotesis ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni dan Dalimunthe (2020), yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Adanya pengaruh dikarenakan organisasi didukung dengan pegawai yang memiliki pengalaman yang cukup, memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja serta ditunjang dengan dukungan organisasi dengan menyediakan fasilitas dan sarana serta prasarana yang memadai. Sedangkan budaya kerja yang diterapkan oleh organisasi tersebut adalah budaya pekerja keras, memiliki dedikasi yang tinggi untuk organisasi dan budaya untuk selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan.

Indrawan (2017), juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja dan budaya

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, adanya pengaruh menunjukkan bahwa apabila dapat karyawan atau pegawai dapat di dayagunakan secara optimal dengan memperhatikan aspek perilaku pegawainya, sehingga diperoleh suatu prestasi kerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya pengalaman kerja yang tinggi dari pegawai dan implementasi budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran pada gambar berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian