

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Wiramti dkk,2015). Menurut (Hasibuan, 2015) mengemukakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut (Prasatya,2004) pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau ketrampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat memposisikan atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Menurut (Sutrisno,2011) pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara kondisi, berani mengambil resiko serta mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tepat menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang berkompeten dalam bidangnya.

Menurut (Trijoko,2008) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan yang dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo,2012).

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau ketrampilan yang dikuasai dari pekerjaan sebelumnya yang telah dilakukan dalam waktu tertentu. Faktor-Faktor pengalaman kerja adalah keramahatamahan dalam menghadapi pimpinan, dengan memiliki sikap yang ramah,terampil dan cepat serta hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi pimpinan kemudian kelengkapan pengalaman kerja,dengan terdapat banyaknya jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaraan dalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan (Nitismoti,2015).

#### **1.1.1.2 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2001) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Lama waktu dan masa kerja**

Ukuran tentang dari lama waktu dan masa kerja yang telah ditempuh oleh oleh sesorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### **2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki**

Pengetahuan menurut pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada

tanggung jawab suatu pekerjaan. Sedangkan ketrampilan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

### 3. Pengusahaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat pengusahaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

#### **1.1.1.3 Tujuan Pengalaman Kerja**

Menurut Nitisemoti (2012) menyebutkan bahwa ada beberapa macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang pekerjaan.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

#### **2.1.2 Penempatan kerja**

Penempatan kerja merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi. Penempatan kerja merupakan proses atau penugasan jabatan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru. Penugasan untuk pegawai baru direkrut, pengalihan, penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja. Menurut Karyoto (2016) penempatan kerja SDM adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Sulistiyani & Rosidah (2018) Penempatan adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau personalia untuk

menentukan seseorang karyawan masih tepat atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, ketrampilan dan kualifikasi tertentu. Menurut Mubarak (2017) penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan. Atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Berdasarkan arti pengalaman kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan penugasan tugas atau jabatan berdasarkan keahlian, ketrampilan, kualifikasi tertentu yang diambil berdasarkan kebijakan dari pimpinan perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja menurut (Ardana,2012)

Adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan memiliki kaitan erat dengan penempatan kerja semakin tinggi pendidikan semakin bagus menempatkan karyawan tersebut.

2. Pengalaman kerja

Pngalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatant tenaga kerja. Kenyataannya adalah bahwa semakin banyak bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman dalam bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan yang relatif tinggi.

### 3. Faktor umur

Dalam penempatan kerja faktor usia perlu mendapatkan pertimbangan. hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas tenaga kerja yang bersangkutan tenaga kerja yang sudah cukup berusia sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu memiliki resiko dan bahaya yang tinggi dan tanggung jawab yang cukup berat.

### 4. Kesehatan fisik dan mental

Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki fisik yang sehat dan kuat. Demikian juga pekerjaan yang memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi diperlukan orang-orang yang memiliki mental yang sehat. SDM yang fisiknya lemah tetapi memiliki otak yang cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep-konsep atau perhitungan dan analisis yang memerlukan ketekunan dan kecerdasan yang luar biasa.

### 5. Faktor jenis kelamin

Jenis kelamin dari tenaga kerja perlu adanya bahan pertimbangan dalam kesempatanya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang cocok adalah tenaga kerja pria sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telpon yang cocok adalah wanita.

### 6. Status perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan dari tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan tenaga kerja, juga sebagai bahan pertimbangan manajer tenaga kerja dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

## 7. Minat dan Hobi

Dalam menempatkan tenaga kerja perlu memperhatikan minat dan hobi yang bersangkutan. Seseorang akan bekerja dengan rajin, tekun, disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakan ditekuni dengan baik sesuai dengan minat dan hobinya.

### 2.1.2.2 Indikator Penempatan Kerja

Adapun indikator penempatan kerja menurut Yunarish & Suwanto (2003) adalah sebagai berikut:

#### 1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat, pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dengan mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

#### 2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelumnya di tempatkan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

#### 3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, ketrampilan kerja ini dapat dibagi menjadi 3 kategori yaitu :

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, seperti membutuhkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

#### 4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang pegawai untuk melakukan kegiatan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi pengalaman untuk:

- 1) Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- 2) Lamanya melakukan pekerjaan.

##### **2.1.2.3 Manfaat Penempatan Kerja**

Menurut Siagian (2010) manfaat penempatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1.) Pengalaman baru.
- 2.) Cakrawala pandangan lebih luas.
- 3.) Tidak terjadinya kebosanan dan keterampilan baru.
- 4.) Perolehan pengetahuan dan keterampilan.
- 5.) Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
- 6.) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
- 7.) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

### 2.1.3 Kinerja

#### a. Pengertian kinerja

kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.( Robbin,2016) . kinerja merupakan hasil upaya individu atau organisasi dalam melaksanakan kewajiban *job discription* yang telah ditetapkan guna tercapainya hasil dari tujuan yang diberikan oleh organisasi terhadap setiap anggota organisasi ( Samudera,2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi,2018) sedangkan Menurut (Primajaya,2020) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari pegawai dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

#### 2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan,kepribadian dan minat. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan



penerimaan tugas yang diberikan kepadanya. tingkat motivasi pekerja, yaitu suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi, yaitu suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan,. Fasilitas kerja,yaitu sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

#### **2.1.2.5 Indikator kinerja karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Afandi(2018) sebagai berikut:

##### **1) Kualitas hasil kerja**

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### **2) Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dalam atau jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

##### **3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas**

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah sudah mencapai tujuan atau belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Kejujuran adalah salah satu yang sulit untuk diterapkan

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau melibatkan pemunculan gagasan.

#### **2.1.4 Tinjauan Empiris**

Tujuan empiris atau *literatur review* adalah berisikan penelitian-penelitian yang serupa dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dan bertujuan untuk keaslian penelitian. Tinjauan empiris dapat dilihat sebagai berikut

**Table 2.1 Tinjauan Empiris**

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Yunita,dkk (2016)	Pengaruh pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif.	Ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2	Muaja,dkk. (2017)	Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulotgo kantor cabang utama Manado.	Kuantitatif	Ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Yulianthini, dkk (2014)	Pengaruh pengalaman	Penelitian kausal	.Ada pengaruh positif

		kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT.Adira Finance Singaraja.		pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Taufik dkk (2017)	Pengaruh Kemampuan, Pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif	Kemampuan pengalaman dan disiplin kerja sama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Wijaya & Suana (2013)	Pengaruh penempatan	Kuantitatif	Penempatan dan

		dan pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.		pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan setta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Swadnyana &Supartha(2018)	Pengaruh penilaian kerja, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan.	Kuantitatif	Pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

7	Afandi (2020)	Pengaruh kepemimpinan Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Fahlevi (2017)	Pengaruh penempatan kerja dan orientasi terhadap kinerja pegawai pada PT.TASPEN (Persero)	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama penempatan kerja dan orientasi berpengaruh

		Bandung.		positif.
9	Omorogie Charles Osifo (2013)	The effect of coordination on organizational performance an intra and inter perspective.	Kuantitatif	Coordination effect on significantly toward organizational performance.
10	Teresia Kavoo- Linge (2013)	The effect of placement employee performance in small service firms in the information technology sector in kenya.	kuantitatif	Placement effect on signification towards employee performance in the information technology sector in kenya.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang, tingkat penguasaan kerja dan tingkat pengetahuan dalam bekerja (Foster,2001) indikator pengalaman kerja digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Foster (2001), pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat pada lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.berdasarkan uraian teori diatas maka hipotesa dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>:Pengalaman kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Penempatan karyawan dengan kinerja mempunyai hubungan yang erat,proses penempatan karyawan yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Naliebarta, 2007) Penempatan kerja tidak hanya menempatkan saja melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan (Yunarsih & Suwanto, 2013). indikator yang digunakan kerja dalam penelitian ini adalah teori menurut (Yunarsih&Suwanto,2013) yaitu Pendidikan, Pengetahuan.

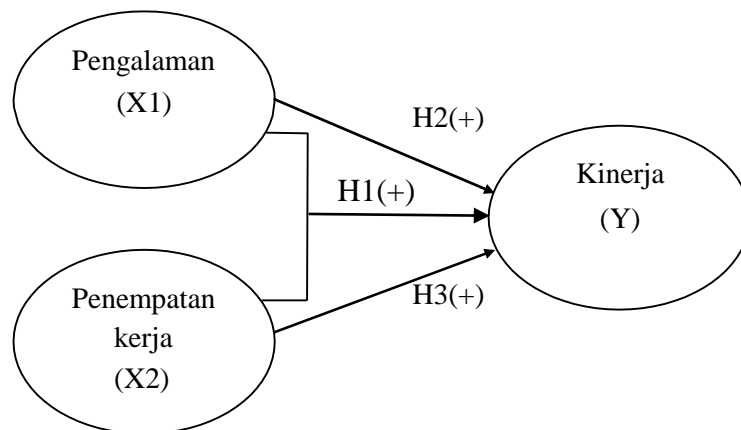


Pengalaman kerja dan keterampilan kerja.berdasarkan penelitian sebelumnya ada pengaruh positif dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.berdasarkan uraian teori diatas maka hipotesa dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Penempatan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual berdasarkan kajian pustaka dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan, maka kerangka teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### 2.1 Kerangka Konseptual