

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Investigasi masa lalu diharapkan sebagai referensi dan perbandingan bagi jurnalis di tengah pertanyaan. Serta menghindari kemiripan yang di selidiki pada saat penulisan ini. Oleh karena itu, dalam survei penulisan ini, pencipta memasukkan hasil renungan ke dalam kerangka beberapa pertimbangan terkait dengan penyelidikan yang dilakukan oleh pencipta. dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Syardianto 2014)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	X1 : Kemampuan Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2	(Ardianto 2020)	<i>Effect of work experience and work discipline on employee performance of Quality Control</i>	X1 : <i>Work Experience</i> X2 : <i>Work Discipline</i> Y : <i>Employee Performance</i>	Metode Kuantitatif	Pengalaman Pekerjaan Berdampak Besar Terhadap Kinerja Karyawan.

- | | | | | | |
|---|-------------------------|--|---|--------------------------------|---|
| 3 | (Adaria et al. 2021) | <i>The influence of work discipline and work capacity on employee performance through work motivation in financial institution offices</i> | X1 : <i>Work Discipline</i>
X2 : <i>Work Ability</i>
Y1 : <i>Employee Performance</i>
Y2 : <i>Motivation</i> | 1. Deskriptif
2. Verifikasi | Kemampuan kerja berdampak besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | (Heranto et al. 2021) | <i>The influence of work ethic and work experience on employee performance through job satisfaction at the Mamuju Central Regional Secretariat</i> | X1 : <i>Work Ethics</i>
X2 : <i>Work Experience</i>
Y1 : <i>Employee Performance</i>
Y2 : <i>Job Satisfaction</i> | SPSS | Pengalaman kerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.. |
| 5 | (Ratnasari et al. 2021) | <i>Analyze organizational commitment, motivation, work capacity and work environment on employee performance in the Covid-19 era</i> | X1 : <i>Organizational Commitment</i>
X2 : <i>Motivation</i>
X3 : <i>Work Ability</i>
Y : <i>Employees Performance</i> | Regresi Linear Berganda | Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kemampuan kerja. |

- | | | | | | |
|---|-----------------------------|--|--|-----------------------------------|--|
| 6 | (Sri 2021) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | X1 : Motivasi Kerja
X2 : Disiplin Kerja
X3 : Pendidikan
X4 : Pengalaman Kerja

Y : Kinerja Pegawai | 1. Deskriptif
2. Eksplanatori | Pengalaman kerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | (Ruma <i>et al.</i> , 2022) | Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai | X1 : Pengalaman Kerja
Y : Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Sederhana | Pengalaman Kerja Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. |
| 8 | (Syamsuri 2022) | <i>Employee Performance Determination With Creativity, Work Experience And Engagement</i> | X1 : <i>Creativity</i>
X2 : <i>Experience</i>
X3 : <i>Work engagement</i>
Y : <i>Employee Performance</i> | SmartPLS | Pengalaman sangat mempengaruhi kinerja. |

9	(Dr. Vladimir 2023)	Pengaruh Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1 : Kemampuan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Kemampuan Berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
10	(Wardhani <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Pengetahuan Kerja X2 : Pengalaman Kerja X3 : Kemampuan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Linear Berganda	1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja. 2. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1) Kinerja

Seorang individu harus memiliki sejumlah kemauan dan kapasitas tertentu untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab. Tanpa ide yang jelas tentang apa yang harus dilakukan, dan bagaimana melaksanakannya, kemauan dan kemampuan seseorang tidak akan cukup. Perilaku asli yang disampaikan oleh individu dalam hal pekerjaan yang disampaikan oleh pekerja yang menyetujui peran mereka dalam bisnis disebut sebagai kinerja. Eksekusi pekerja penting untuk keberhasilan organisasi (Rivai and Sagala 2011).

Sumber daya manusia adalah aset yang harus dioptimalkan dan efisiensi untuk kinerja yang optimal. Irawan (2014) menyatakan bahwa

eksekusi bisa menjadi sudut kunci dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi sulit untuk diwujudkan karena berbagai alasan yang mengarah pada eksekusi yang buruk. Seseorang harus memiliki tekad yang tinggi, keinginan untuk bekerja keras, dan informasi tentang jenis pekerjaan yang dibutuhkan untuk memenuhi pedoman dan kebutuhan organisasi agar dapat bekerja dengan baik. Eksekusi organisasi akan menjadi miskin dan tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik tanpa administrasi atau divisi pelaksanaan pekerja. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Emron 2016) :

a) Kompensasi

Mewakili segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara materi maupun immateri. Remunerasi juga dalam bentuk uang, yaitu gaji, balas jasa juga dalam bentuk barang, yaitu pembayaran upah dalam bentuk barang.

b) Sistem atau Prosedur

Sistem adalah jaringan, sedangkan prosedur dilakukan menurut model yang terintegrasi untuk menjalankan kegiatan utama perusahaan.

c) Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dalam suatu organisasi adalah individu yang memimpin kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih, sementara manajemen adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan, atau mempengaruhi pemikiran atau perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan..

d) Budaya Perusahaan dan Lingkungan

Suatu model asumsi dasar yang dianut oleh anggota perusahaan, yang memuat nilai-nilai dan perilaku karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

e) Motivasi

Proses menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya.

f) Kompetensi

Sesuatu yang berhubungan dengan kemampuan, pengetahuan, serta wawasan dan sikap.

g) Komunikasi

Proses melalui seseorang atau sekelompok orang menciptakan informasi untuk berinteraksi dengan lingkungan dan orang lain.

Sedangkan Indikator yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut (Hasibuan 2020) :

a) Ketepatan Waktu

Seorang pegawai mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan.

b) Inisiatif

Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

c) Komunikasi

Merupakan alat untuk memperoleh interaksi yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut.

2) Pengalaman Kerja

I Nengah Sudja (2022) Individu yang berpengalaman adalah perwakilan yang siap pakai. Pengalaman kerja seseorang harus menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan. Work Encounter menandakan informasi seseorang tentang bidang pekerjaan yang digelutinya. Sebagian besar, residensi dalam pekerjaan tertentu digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja tidak semata-mata mempertimbangkan lamanya manfaat, tetapi juga jenis pekerjaan yang telah atau biasa dilakukan. Eksekusi karyawan juga dipengaruhi oleh riwayat pekerjaan. Keuntungan terpenting bagi seseorang untuk memasuki bidang tertentu adalah keterlibatan kerja, karena masalah Behavioral Financial cenderung memprioritaskan keterlibatan kerja daripada Instruksi tidak ada perubahan penting dalam hasil. Mahir yang berpengalaman, dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan cepat. Mereka tidak memerlukan banyak pelatihan atau pelatihan, tetapi pekerja yang sangat bergantung pada resume dan kemampuan akademis mereka mungkin tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Karena hipotesis yang diajarkan di alam kadang-kadang berbeda dari dunia nyata di lingkungan kerja, mereka harus melalui persiapan pelatihan yang panjang dan mahal.

Pengalaman kerja perwakilan atau organisasi akan mempengaruhi pelaksanaan organisasi. dapat dicapai atau dilakukan dengan cukup baik jika perwakilannya berbakat. Di sisi lain, seisei lebih cenderung gagal jika orang tersebut tidak memiliki keterlibatan sebelumnya dalam masalah tersebut. Sejumlah komponen lain juga termasuk dalam keadaan tertentu, tetapi tidak dapat dipahami untuk mengatakan dengan pasti bahwa semua komponen dicari dalam pekerja potensial.. Beberapa faktor tersebut adalah (Sabdanas Yogi 2016) :

- a) Sejarah pribadi, terdiri dari pendidikan, kursus, dan pelatihan, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lalu.
- b) Bakat dan Minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan Kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan untuk mendapatkan keterampilan penilaian dan analisis melalui kemampuan analitis dan manipulatif.
- e) Keterampilan dan Kemampuan Teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik pekerjaan.

Sedangkan indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu (Sabdanas Yogi 2016) :

a) Lama Waktu atau Masa Kerja.

Tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan menyanggung konsep, kesan, strategi, metode, atau informasi lain yang dibutuhkan perwakilan. Kemampuan untuk mendapatkan dan menggunakan data mengenai tugas pekerjaan juga merupakan bagian dari informasi. Bakat, di sisi lain, mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau melakukan tugas atau profesi..

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat Penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik peralatan dan Teknik pekerjaan.

Dari Penjelasan diatas terlihat bahwa orang yang berpengalaman membuat Gerakan meirika berirama, meirika mampu bereaksi lebih cepat terhadap tanda dan mengenali kesulitan, jadi mereka lebih siap, bekerja dengan tenang dan terpengaruh. Faktor lain, yaitu masa kerja atau afiliasi pekerjaan, tingkat pengetahuan atau keterampilan, dan kecakapan pekerjaan dan peralatan (Sabdanas Yogi 2016). Oleh karena itu, pekerja yang berpengalaman orang yang mampu secara fisik, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan tidak merugikan diri sendiri di tempat kerja.

Pengukuran pengalaman kerja dilakukan untuk menganalisa dan menciptakan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

a) Gerakannya bagus dan lancar

Setiap pekerja yang berpengalaman yang tinggi akan melakukan Gerakan yang bagus saat bekerja tanpa disertai keraguan.

b) Gerakannya berirama

Gerakan tersebut tercipta dari kebiasaan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

c) Lebih cepat menangani tanda-tanda

Yang dimaksud dengan tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

d) Dapat Menduga akan timbulnya kesulitan

Karena disaat seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak dan tinggi dapat mengantisipasi terjadinya problem dan siap untuk menyelesaikan masalah tersebut.

e) Bekerja dengan tunang, Seorang karyawan yang berpengalaman akan mempunyai rasa percaya diri yang cukup besar.

Hasil dari keterlibatan kerja adalah tingkat otoritas informasi dan kemampuan seseorang yang dapat diukur dari lamanya waktu yang dihabiskan untuk bekerja: lebih lama seseorang bekerja, lebih banyak keterlibatan yang dimilikinya dengan pekerjaannya. Dengan

sebagian keterlibatan, perwakilan juga akan memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan dan dapat memahami masalah pekerjaan yang mereka hadapi dengan cepat.

3) Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja merupakan salah satu komponen dalam pengembangan yang berkaitan dengan informasi dan kemampuan yang dapat diperoleh dari pengajaran, persiapan dan keterlibatan (Hasibuan *et al.*, 2022). Aset Orang-orang yang memiliki kapasitas besar sangat mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan menyesuaikan kecepatan. Kapasitas adalah potensi seorang wakil untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dalam pemahaman dengan strategi kerja atau tolak ukur yang dilambangkan dalam menjalankan kewajibannya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai, itu akan mempengaruhi kinerja yang representatif.

Kemampuan seseorang sangat bergantung pada kesehatan fisik dan mentalnya, yang pada gilirannya mempengaruhi seberapa baik dia dapat melakukan pekerjaannya. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, termasuk seminar pelatihan dan pelatihan lanjutan. Perusahaan harus terus mengembangkan keterampilan para karyawan tersebut sehingga menjadi tumpuan keberhasilan perusahaan. Dapat kita amati bahwa dalam suatu organisasi, semakin tinggi kedudukan pegawai dalam organisasi tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan

intelektualnya bukan kemampuan fisiknya. Berikut Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang (Ansori 2018) :

a) Faktor Pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

b) Faktor Pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c) Faktor Pengalaman Kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup Pendidikan, Latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

d) Faktor Status Pekerjaan

Semakin besar pangkat atau jabatan, semakin tinggi kualitas individu tersebut. Memanfaatkan energi dan kekuatan sejati dari kedudukan sosial yang tinggi baik di dalam maupun di luar organisasi (Ii and Teori 2019). Hal ini erat kaitannya dengan harapan dipromosikan dalam perencanaan serta pengembangan karir sumber daya manusia.

e) Faktor Status Pernikahan

Status perkawinannya juga mempengaruhi perilakunya. Dalam kehidupan perusahaan, batik juga tidak baik, seperti efisiensi kerja, motivasi, produktivitas tenaga kerja. Pekerja Menikah lebih mungkin memenuhi syarat untuk melakukan tugas yang diberikan dibandingkan

dengan orang-orang yang belum pernah menikah hal ini disebabkan oleh sifat kewajiban.

Sedangkan indikator yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah sebagai berikut (Ansori 2018) :

- 1) Kemampuan Teknis
 - a) Penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer.
 - b) Penguasaan teknik dan prosedur kerja.
 - c) Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan Intelektual
 - a) Mengetahui kebijakan perusahaan.
 - b) Mengetahui tujuan perusahaan.
 - c) Mengetahui target yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Kemampuan Sosial
 - a) Bisa Bekerja sama dengan teman tanpa adanya perseteruan konflik.
 - b) Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok.
 - c) Keahlian untuk bersimpati.

C. Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah semakin banyak pengalaman yang sudah dialami oleh karyawan semakin cepat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan (Lubis 2022). Penelitian yang sudah diteliti oleh (Tunisia, 2021) Pengalaman Kerja tidak

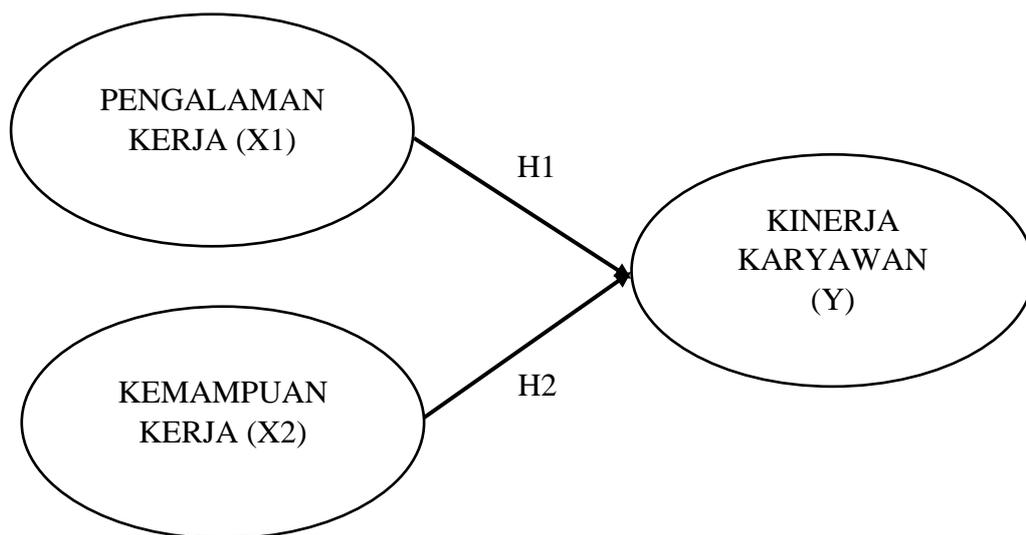
berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan pemahaman akan pekerjaan dengan waktu atau lama kerja tidak menjadi tolak ukur untuk karyawan memahami pekerjaannya. Penelitian yang diteliti oleh (Nuryadin *et al.*, 2019) juga menyimpulkan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki dimasa lalu menjadi tidak berguna dikarenakan perkembangan zaman.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah jika seorang pekerja memiliki kemampuan kerja yang baik, kinerja pekerja juga akan meningkat. Kebiasaan buruk sebaliknya jika kemampuan kerja karyawan menurun, kinerja karyawan pun akan berkurang. Menurut Penelitian yang sudah dilakukan oleh (Wardhani *et al.*, 2023) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan kemampuan kerja menjadi sorotan utama bagi seorang karyawan. Selain penelitian tersebut (Lubis 2022) juga melakukan penelitian terhadap kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang hasil penelitian itu mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Janarko 2016) bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan dibutuhkan variabel lain untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dari pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

E. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan Kajian Teori yang telah dijadikan, dapat diiajukan bahwa Hipotesis Penelitian sebagai berikut :

H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.

H2 : Kemampuan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.