

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Sinambela (2012) bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sedangkan menurut Sedarmayanthi (2010;260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam

suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Supaya organisasi berfungsi secara efektif orang-orangnya mestilah dibujuk atau dipikat agar masuk dan bertahan didalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada diluar tugas formal mereka. Perusahaan maupun organisasi yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu para pemimpin perusahaan harus mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

1) Factor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*) potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih muda mencapai kinerja maksimal.

2) Factor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pimpinan maupun pegawai dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2008) berpendapat bahwa faktor kinerja = F (motivasi x kompetensi x kesempatan) saling berkaitan dimana motivasi, kemampuan dan kesempatan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja seseorang untuk menghasilkan secara optimal. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu : $F (A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa keberhasilan kerja atau kinerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu :

- a) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- b) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh individual dan situasional.

c. Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Mondy (2008;262) ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu:

a) Atasan Langsung

Atasan langsung merupakan pilihan paling umum dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini didukung alasan bahwa atasan langsung memiliki posisi yang sangat baik untuk mengamati dan menilai kinerja bawahannya.

b) Bawahan

Sebagaimana atasan dapat mengamati dan menilai bawahannya maka bawahan juga dapat memberikan penilaian terhadap kinerja atasannya.

c) Rekan atau Anggota Tim

Kedekatan anggota tim dalam melakukan suatu pekerjaan dapat memberikan perspektif mengenai kinerja tertentu yang tidak dapat diamati oleh atasan langsung, misalnya kemampuan bekerja sama dalam tim.

d) Penilaian Diri Sendiri

Penilaian kinerja terhadap diri sendiri merupakan cara yang baik untuk dilakukan apabila karyawan memahami tujuan-tujuan mereka dan kriteria-kriteria yang digunakan untuk evaluasi diri dan mampu untuk memahami kesalahan yang dilakukan sehingga dapat melakukan perbaikan pekerjaan dengan kesadaran sendiri.

e) Penilaian Pelanggan

Perilaku pelanggan memiliki peranan penting terhadap tingkat kesuksesan dalam perusahaan. Beberapa perusahaan menggunakan masukan pelanggan sebagai penilaian kinerja terhadap karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2012) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. 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 melaksanakan aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami, dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya. Sedangkan menurut Handoko dalam Vionita (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang memberikan peluang

besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu.

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga dapat berpengaruh

dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan menurut Handoko dalam Syarthini (2014) :

1. Latar belakang pribadi

mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)

untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif

untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5. Keterampilan dan kemampuan tehnik

untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan.

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja.

Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- 1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.**

2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

c. Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik maka seseorang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal yang menentukan pengalaman tidaknya seorang karyawan. Menurut Foster dalam Vionita, Sitepu dan Panjaitan (2017) sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu atau 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 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.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan.

Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap, serta gaya kerja, kepribadian, kepercayaan, maupun gaya kepemimpinan. (Wibowo.2012).

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standart kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Michael Zwell dalam wibowo (2012) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, diantaranya :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

4) Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Isu emosional

Hambatan emosional seseorang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Seorang karyawan takut untuk membuat kesalahan,

menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

6) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

c. Dimensi Kompetensi

Dimensi dalam kompetensi, menurut Spencer dalam Ratulangi dan Soegoto (2016) adalah sebagai berikut :

1. Watak

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada dalam organisasi atau instansi.

2. Motif

Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan.

3. Konsep diri

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik dalam instansi.

4. Pengetahuan

Indikatornya seperti dorongan untuk para karyawan agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

5. Keterampilan

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Robbins dalam Lubis (2015) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat kerja.

Sedangkan menurut Hellriegel dan Slocum dalam Kristanto (2015) komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang *confuse*. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu :

1. kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi.
3. keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Sistem tanggapan yang disediakan oleh organisasi terkadang kurang mendapat perhatian dari para karyawan untuk lebih menumbuhkan sikap loyal terhadap karyawan, hal ini disebabkan adanya rasa khawatir dari para karyawan akan mendapatkan sanksi bila menyampaikan keluhannya. Oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah :

1) Faktor logis

Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis yang didapatkan dalam sebuah organisasi maupun instansi.

2) Faktor lingkungan

Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3) Faktor harapan

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4) Faktor ikatan dan emosional

Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi atau merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Wibowo (2017) menyebutkan tiga dimensi untuk mengukur komitmen organisasi dan dijadikan indikator komitmen organisasi :

a. *Affective commitment* (komitmen afektif)

Menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan nilai dengan perlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

b. *Continuance commitment* (Komitmen berkelanjutan)

berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

c. *Normatif commitment* (Komitmen normatif)

menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu yang terbaik untuk dilakukan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara pengalaman kerja, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu:

NO	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Elvira Is Mayarani,Afdhika Drajat Dwi Santoso,Ginanjari Bima Riyandaru,Siti Maria Wardayati (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja,dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember.
2.	Gustria Vionita,Mimpin	Analisis Pengaruh Disiplin	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan

	Sitepu,Fery Panjaitan (2017)	Kerja,Loyalitas,dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Pangkal Pinang	terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Cabang Pangkal Pinang
3.	Gian F Kaseger, Greis M Sendow, Hendra N Tawas (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado
4.	Ilman Ataunur, Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK	Kompetensi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK
5.	Eigis Yani Pramularso (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta
6.	Chusnul Chotimah (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk	Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk
7.	Riscy S. Ratulangi, Agus Supandi Soegoto (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Hasjrat Abadi Tendea	Pengalaman Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hasjrat Abadi Tendea Manado

		Manado)	
8.	Saryanto,Dheasey Amboningtyas (2015)	Pengaruh Rotasi Kerja,Stress,Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada ACE HARWARE Semarang)	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada ACE HARWARE Semarang)
9.	Ida Respatiningsih, Frans Sudirjo (2015)	Pengaruh komitmen Organisasi,Motivasi,Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)	komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)
10.	Haris Kristanto (2015)	Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Tanaya Fiberglass Surabaya	komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Tanaya Fiberglass Surabaya
11.	Wiehu Fu end Satish P.Deshpande (2014)	<i>The Impact Of Caring Climate,Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Job Performance Of Employe In A China'as Insurance Company</i>	komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12.	Ni Made Priska Paramita Pratiwi , I Made Sukartha, I G.A.M. Asri Dwija Putri , dan I G.N. Agung Suaryana (2019)	<i>Effects of Intelligence, Knowledge, Work Experience and Additional Employee Income on Performance of State Civil Apparatus In Bali Provincial Government.</i>	pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil Negara Provinsi Bali
13.	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mandiri Tri Makmur	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Mandiri Tri Makmur

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel pengalaman kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebagai berikut:

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bisa bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas. Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.

Penelitian yang dilakukan Elvira, Santoso, Ginanjar dan Wardayati (2017) dan Vionita, Sitepu, Panjaitan (2017) didapatkan

hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektifitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Semakin tinggi kompetensi karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab dan mau meningkatkan kualitas diri sehingga merasa puas dengan apa yang dikerjakannya yang terbentuk antara watak, konsep diri, motif, dan pengetahuan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri dan memandang suatu pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan. Dengan adanya kompetensi akan memberikan dorongan yang kuat terhadap karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan efisien dan efektif yang kemudian akan memberikan pengalaman kerja dan rasa tanggung jawab tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Yani, Pramularso (2018) dan Chusnul Chotimah (2018) didapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Tipe-tipe dalam pengukuran komitmen organisasi menggunakan teori dari Meyer, JP and Allen, NJ (1990), dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

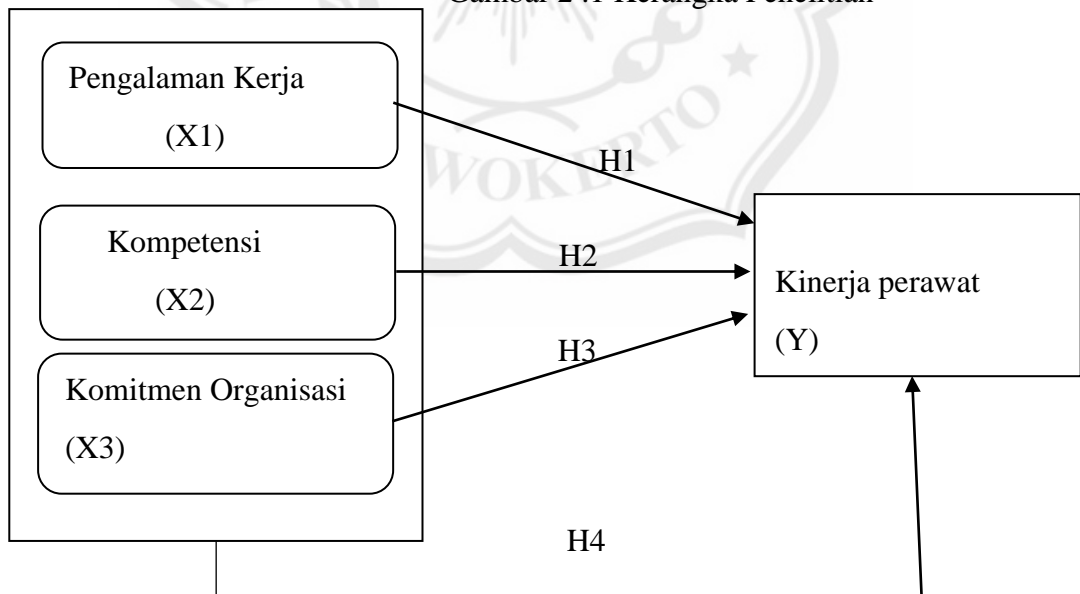
- I. komponen afektif : seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi.
- II. komponen kontinuitas : yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.

III. komponen normatif : seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan Kristanto (2015) dan Sanjiwani dan Wisadha (2016) didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : kinerja perawat, pengalaman kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi. Sehingga kerangka peneltian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :

Gambar 2 .1 Kerangka Penelitian



D. Hipotesis

- H₁:** Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- H₂:** kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- H₃:** Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- H₄:** Pengalaman kerja, kompetensi dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

