

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengalaman Kerja

a. Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih 2012). Purnamasari (2011) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari sebab munculnya permasalahan.

Menurut Manulang (2011:15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Marwansayah dalam Wariati (2014:135), Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Indikator pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55) mengemukakan orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Sutrisno (2010: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Gibson (2011: 523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2010:39) Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa

kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

b. Indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan dan mengetahui pegawai berpengalaman atau tidak dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Lama waktu atau jam kerja

Ukuran tentang lamannya waktu atau jam kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat intelektualitas dan keterampilan

Intelektualitas merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu intelektualitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung

jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan

Tingkatan penguasaan seseorang dalam pelaksanaan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana yang telah ditentukan dalam kesepakatan bersama. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance. Pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, kehadiran, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari rekan kerjanya.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Udara tahun 2014 Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) adalah pelaksana teknis di lingkungan kementerian perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jendral Perhubungan Udara. Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) ini diklasifikasikan menjadi 4 yaitu kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas I utama, Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas I, kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas II, dan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas III.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan latar belakang pengalaman kerja terdapat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anis Indah Puji Lestari	2017	Pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah kantor cabang Yogyakarta	Terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah cabang Yogyakarta
2.	Dian Muzerika	2018	Pengaruh latar belakang pendidikan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syari'ah Mandiri KCP.Jantho	Latar belakang pendidikan, dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syari'ah Mandiri KCP.Jantho
3.	Bustomi Arifin	2017	Pengaruh latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh dan berarah negatif pada kinerja karyawan dan pengalaman kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu

Pada tabel 2.1 menunjukkan hasil penelitian yang dapat dilihat persamaan dan perbedaan pada hasil penelitiannya. Pada penelitian menurut Anis Indah Puji Lestari, bahwa hasil penelitiannya menghasilkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula pada penelitian menurut Dian Muzerika menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian dari Bustomi Arifin yang mendapatkan dua hasil yang berbeda, hasilnya yaitu latar

belakang pendidikan tidak berpengaruh dan cenderung berarah negatif pada kinerja pegawai dan hasil yang kedua pengalaman kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keseluruhan membahas tentang latar belakang pendidikan, kepemimpinan dan pengalaman kerja. perbedaan yang ada pada proposal ini adalah lebih fokus kepada pengaruh pengalaman kerja saja terhadap kinerja pegawai operasional.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian dan ditulis dalam kalimat pernyataan. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah disusun, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu latar belakang pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

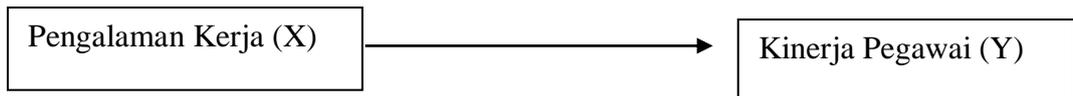
H₀: Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai operasional operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa besar

H_a: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar

D. Kerangka Pemikiran Operasional

Kerangka pemikiran operasional dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang ada pada pegawai operasional Bandar Udara Sultan

Muhammad Kaharuddin III Sumbawa besar yang dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja. Faktor tersebut menjadi variabel independen dan kinerja pegawai menjadi variabel dependen.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Variabel bebas (X) diduga berpengaruh terhadap variabel terkait (Y).

Pengujian variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

Keterangan :

1. Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah pengalaman kerja (X).
2. Variabel terkait (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terkait dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y).