

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan pelatihan, pengimbalan, dan penilaian, Dessler (dikutip di Sutrisno, 2019:03).

Menurut Edy (2019:04) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Menurut Dessler (dikutip di Kasmir, 2015:7) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Fathoni (2014:8) Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia, keempat suku kata

terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Berdasarkan pada beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang membahas mengenai proses sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi tenaga kerja agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal sebagai pekerja untuk pencapaian yang efektif guna mencapai tujuan-tujuan dalam perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Kasmir (2015:14) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Analisis Jabatan (*job analysis*)
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resources planning*)
- c. Penarikan Pegawai (*recruitment*)
- d. Seleksi (*selection*)
- e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and development*)
- f. Evaluasi Kinerja (*performance evaluation*)
- g. Kompensasi (*compensation*)
- h. Jenjang Karier (*career path*)
- i. Keselamatan dan Kesehatan (*safety and health*)
- j. Hubungan Industrial (*industrial relation*)
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu keadaan atau kejadian tertentu yang pernah dialami (dirasa, dijalani, ditanggung). Sedangkan kerja adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Siagian (dikutip di Adamy 2016: 21) pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Menurut Kaswan dan Akhyadi (2017: 427) pengalaman kerja adalah hubungan, masalah, tuntutan, tugas atau ciri-ciri lain yang dihadapi karyawan. Asumsi utama penggunaan pengalaman kerja untuk kinerja karyawan adalah bahwa kinerja cenderung terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara keterampilan karyawan dan pengalaman masa lalu serta keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Agar sukses dalam pekerjaan, karyawan harus memperluas keterampilan- yaitu, mereka dipaksa mempelajari keterampilan baru, dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan dengan cara baru, dan menguasai pengalaman-pengalaman baru. Misalnya, mempersiapkan karawan menumbuhkan pasar bisnis luar negeri, perusahaan menggunakan pengalaman kerja internasional.

Menurut Kasmir (2015: 189) pengalaman kerja merupakan memiliki keterkaitan dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai yang

telah ditetapkan. Artinya karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang kurang baik. Dengan demikian pengalaman kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.2.2. Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja

Menurut Syukur (dikutip di Ibrahim, 2020: 23) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran, maka seseorang akan memperoleh banyak pengalaman dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan sehari-hari, orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai kemampuannya.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Mulyati (dikutip di Ibrahim, 2020: 24) ada beberapa faktor yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu:

- a. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Tekad dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawaban wewenang seseorang
- d. Keterampilan kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Disiplin dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2020;194-198):

- a. Lama waktu/masa bekerja. Ukuran 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 merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga akan lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.1.2.5 Dampak Pengalaman Kerja

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang

pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

2.1.3 Keterikatan Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Keterikatan Karyawan

Employee engagement adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja, Kahn (dikutip di Nugroho dan Fithriana, 2018: 5).

Menurut Wiley dan Blackwell (dikutip di Nugroho dan Fithriana, 2018: 6) *Employee Engagement* adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energy yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi.

Engagement adalah pernyataan positif yang berhubungan dengan keinginan yang sungguh-sungguh untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi, Albrecht (dikutip di Nugroho dan Fithriana, 2018: 5).

Jadi dapat disimpulkan, Keterikatan karyawan berdampak positif untuk meningkatkan produktifitas perusahaan karena karyawan yang telah ter-engage lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, juga ketika melakukan pekerjaan diluar jam pekerjaannya, dan memiliki perilaku yang inovatif.

2.1.3.2 Sifat Umum Keterikatan Karyawan

Menurut Finney (dikutip di Nugroho di Fithriana, 2018: 3) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu:

- a. Mempercayai misi organisasi mereka.
- b. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar.
- c. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi.
- d. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, focus, keinginan, antusiasme, kreavitas dan daya tahan.
- e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain.
- f. Menghormati manajer mereka
- g. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka.
- h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat.
- i. Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Engagement

Menurut Wiley dan Blackwell (dikutip di Nugroho dan Fithriana, 2018: 6) pada dasarnya, *engagement* dibagi menjadi dua jenis, yaitu perasaan untuk memiliki *engagement* dan perilaku *engagement* itu sendiri. Berikut adalah penjelasan jenis-jenis *engagement*:

a. *The Feel of Engagement* (Merasakan Keterikatan)

Ada 4 komponen penting dalam diri karyawan agar memiliki *engagement*. Kombinasi dari empat elemen ini adalah yang membuat *engagement* menjadi baik

yaitu:

1) Urgensi

Urgensi adalah suatu determinasi dan energy yang mengarah kepada satu tujuan. *Engagement* tidak bisa muncul hanya karena suatu energi biasa, tetapi energy yang sudah mengarah kesatu tujuan.

2) Fokus

Karyawan yang memiliki *engagement* akan merasa focus ketika bekerja. Pada kondisi yang normal, mereka akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari luar, seperti mengobrol dengan rekan kerja, berdiskusi mengenai tempat makan siang, cuaca yang buruk, dan sebagainya.

3) Intensitas

Diartikan sebagai kedalaman dari konsentrasi. Hal ini diarahkan dalam bagian alami dari tuntutan pekerjaan dan tingkat kemampuan karyawan yang bersangkutan.

b. *The Look of Engagement* (Memperlihatkan Keterikan)

Ada empat perilaku utama yang menunjukkan karyawan yang memiliki perasaan *engagement*. Perilaku karyawan yang termasuk *engagement* dapat terlihat berbeda dari apa yang diamati dan diharapkan. Perbedaan tersebut dapat dilihat tidak hanya secara individual saja tetapi secara keseluruhan dari Perilaku tersebut yaitu:

1) *Persistence* (Ketekunan)

Persistence diartikan sebagai suatu ketekunan. Bentuk perilaku

mengenai ketekunan paling jelas yang dapat diperlihatkan oleh seorang karyawan adalah penyelesaian tugasnya, contohnya adalah karyawan yang bekerja keras, dalam jangka waktu yang lama tanpa beristirahat, dan dalam jam kerja yang lebih banyak selama hari kerja.

2) *Proactivity* (proaktif)

Satu karakteristik penting dari karyawan yang memiliki *engagement* adalah mereka menjadi proaktif, tidak hanya reaktif, atau bahkan pasif. Menjadi proaktif berarti mengambil tindakan kebutuhan untuk bertindak muncul pada diri karyawan, seperti memperbaiki performa kerja yang mulai memperlihatkan penurunan, dari pada hanya diam dan menunggu perintah dari atasan, atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan kelompok pada saat anggota kelompok yang lain masih bersantai.

3) *Role Expansion* (Perluasan Peran Kerja)

Role expansion diartikan sebagai perluasan peran kerja. Karyawan yang memiliki *engagement* cenderung akan memperlihatkan peran mereka secara lebih luas dan menyeluruh.

4) *Antusiasme* (Antusias)

Rasa antusias adalah kondisi psikologis yang secara simultan mencakup energy dan kebahagiaan. Hal ini merupakan kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikondisikan sebagai *positive well-being* yang kuat.

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan

Menurut Chrysler (dikutip di Nugroho dan Fithriana, 2018: 22) menyatakan bahwa terdapat faktor kunci yang mempengaruhi *engagement* yaitu):

- a. Lingkungan kerja yang kolaboratif dimana karyawan atau anggota organisasi bekerja secara tim atau kelompok.
- b. Pekerjaan yang menantang
- c. Masukan atau umpan balik dalam setiap pembuatan keputusan.
- d. Kesempatan untuk peningkatan karir.
- e. Bukti bahwa perusahaan berfokus pada pelanggan.
- f. Visi yang jelas dari manajemen senior tentang kesuksesan dimasa yang akan datang.
- g. Manajer senior berfokus pada kehadiran dari setiap anggota organisasinya atau karyawannya.

2.1.3.5 Indikator-indikator Keterikatan Karyawan

Anita J (dikutip di Nugroho dan Fithriana, 2018: 36) ada beberapa indikator yang diukur dari *employee engagement* (keterikatan karyawan):

1. Lingkungan Kerja.
2. Kepeimpinan.
3. Tim dan hubungan rekan kerja.
4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. Kompensasi.
6. Kebijakan organisasi.
7. Kesejahteraan kerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2015: 182).

Menurut Sutrisno (2009: 151) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dengan demikian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau hasil nyata yang dijalankan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga dapat dikatakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2015: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan

keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk

menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang.

f. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2019: 288) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian

dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2019: 288) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Prestasi kerja
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d. Penyesuaian kompensasi.
- e. Keputusan promosi dan demosi.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Miner (dikutip di Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018:192) untuk mencapai atau melinaai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah perkerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan dan Akhyadi (2017: 427) agar sukses dalam pekerjaan, karyawan harus memperluas keterampilan-yaitu, mereka dipaksa mempelajari keterampilan baru menerapkan keterampilan dan pengetahuan dengan cara baru, dan menguasai pengalaman-pengalaman baru.

Menurut siagian (dikutip di Sartika, 2008: 56) semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seseorang pengrajin bekerja maka semakin cepat dan terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja.

2.2.2 Hubungan Keterikatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nugroho dan Fithriana (2018: 3) para peneliti *employee engagement* menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara tingkatan dari *employee engagement* dengan berbagai macam luaran organisasi. Karyawan yang telah ter-*engage* lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, juga ketika melakukan pekerjaan diluar pekerjaannya, dan memiliki perilaku yang inovatif.

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (dikutip di Nugroho dan Fithriana, 2019: 1) *Employee engagement* itu sendiri sekalipun “*energy*”-nya, dimana *energy* (*vigor*) sebagai salah satu dari unsur pembentuk utama *employee engagement*, tidak dapat memberikan akibat langsung terhadap luaran organisasi yang bersifat *financial*. Namun memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah penelitian sebelumnya yang disusun dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

NO.	PENELITI	JUDUL	METODE	VARIABEL	HASIL
1.	Sandra Paula dan DRS. Widjojo Suprpto, M.Sc (2018)	Pengaruh Kompetensi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Cahaya Citra	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Reliabilitas • Uji Normalitas • Uji Multikolinearitas • Uji Heteroskedastisitas • Uji R² • Uji F • Uji T 	Variabel bebas : Kompetensi <i>Employee Engagement</i> Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	.Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan keterikatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja
2.	Axel Ibrahim. (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Reliabilitas • Uji Statistik Deskriptif 	Variabel bebas : Pengalaman Kerja Pelatihan Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Variabel Intervening :	Hasil Penelitian menunjukkan pengalaman kerja, pelatihan, dan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan (studi kasus pada karyawan kedai kopi di wilayah cibubur)

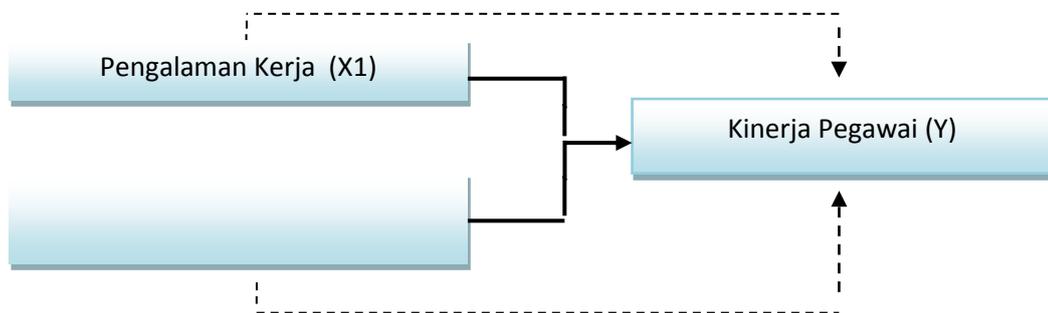
Lanjutan Tabel

		(Studi Kasus Pada Sektor Usaha Kedai Kopi di Wilayah Cibubur dan sekitarnya)	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Jalur <i>Path Analysis</i>) • Uji Koefisien Korelasi • Uji Koefisien Determinasi • Uji F • Uji T • Uji Sobel 	Produktivitas Kerja	
3.	Amwiarmi Sartika. (2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Reliabilitas • Uji Determinasi Uji T 	<p>Variabel bebas : Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan</p>	Hasil Penelitian berdasarkan Uji T bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kota Palu.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Karyawan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja. baik secara parsial dan simultan.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut



Keterangan :

Gambar 2.1

Parsial : ----->

Kerangka pemikiran

Simultan : —————>

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis

penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Diduga ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.
- b. Diduga ada pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.
- c. Diduga ada pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.