

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Supermarket Tiara Dewata merupakan objek penelitian yang menarik karena perannya sebagai entitas ritel yang memainkan peran penting dalam menyediakan kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat. Dalam operasinya, supermarket ini melibatkan sejumlah karyawan yang bertanggung jawab atas berbagai aktivitas, termasuk manajemen stok barang, layanan pelanggan, dan kelancaran operasional sehari-hari. Divisi-divisi yang ada seperti gudang, kasir, dan penataan barang merupakan bagian integral dari supermarket ini.

Penelitian ini akan berfokus pada tiga variabel utama yang diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket Tiara Dewata. Pertama, etos kerja karyawan, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan sikap kerja yang mereka terapkan dalam menjalankan tugasnya (Mulyadi, 2015). Kedua, pelatihan yang diberikan kepada karyawan, yang mencakup program-program pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang diselenggarakan oleh manajemen. Dan terakhir, pengalaman kerja karyawan, yang mengacu pada tingkat pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka (Sinaga, 2020).

Industri ritel menampilkan variasi kinerja yang cukup signifikan di antara karyawan yang berbeda di dalamnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Beberapa karyawan mungkin menunjukkan kinerja yang sangat baik, sementara yang lain mungkin tidak

seoptimal yang diharapkan, meskipun mereka memiliki tanggung jawab yang serupa (Riniawati, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menginvestigasi hubungan antara berbagai faktor dengan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Namun, dalam konteks supermarket dan secara khusus di Supermarket Tiara Dewata, terdapat kekosongan informasi yang perlu diisi. Penelitian Susanti Ike dan Indriana Kristiawati (2019) membahas pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kualitas produk terhadap produktivitas karyawan di industri home industry. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi faktor-faktor ini dalam konteks supermarket, menjadi celah pengetahuan yang perlu diisi untuk pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam industri ritel.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Supermarket Tiara Dewata Tahun 2022

Bulan	Menit Keterlambatan			Total Keterlambatan (Jumlah Karyawan)
	5-10 Menit	10-15 Menit	15-20 Menit	
Januari	4	1	1	6
Februari	5	2	3	10
Maret	6	5	6	17
April	1	3	1	5
Mei	8	2	1	11
Juni	1	1	1	3
Juli	8	3	3	14
Agustus	1	5	2	8
September	5	1	3	9
Oktober	7	3	5	15
November	4	6	4	14
Desember	1	1	2	3

Data absensi karyawan Supermarket Tiara Dewata untuk tahun 2022, seperti yang tergambar dalam Tabel 1.1, memberikan gambaran tentang tingkat keterlambatan karyawan dalam setiap bulan. Analisis data menunjukkan variasi yang signifikan dalam tingkat keterlambatan selama periode tersebut. Bulan Maret mencatat total keterlambatan tertinggi dengan 17 kali, diikuti oleh bulan Oktober dan November dengan masing-masing 15 dan 14 kali. Selanjutnya, aspek menarik dari data ini adalah distribusi keterlambatan dalam rentang waktu tertentu. Keterlambatan sebanyak 5-10 menit paling dominan sepanjang tahun, dengan jumlah tertinggi pada bulan Oktober (7 kali). Di sisi lain, keterlambatan selama 15-20 menit menunjukkan variasi yang signifikan dari bulan ke bulan, mencapai puncaknya pada bulan Maret dan Juli dengan masing-masing 6 dan 3 kali. Data ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Supermarket Tiara Dewata untuk mengidentifikasi pola keterlambatan karyawan dan mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan disiplin waktu dan efisiensi operasional..

Permasalahan dalam penelitian di Supermarket Tiara Dewata mungkin melibatkan evaluasi terhadap bagaimana etos kerja, pelatihan, dan pengalaman kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Tujuannya dapat mencakup pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja tersebut. Melalui pemilihan judul ini, diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman mengenai peran etos kerja, pelatihan, dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan supermarket. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen dalam merancang strategi

untuk meningkatkan kinerja karyawan di Supermarket Tiara Dewata.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Supermarket Tiara Dewata”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata?
2. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata?
3. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan ilmu tentang sumber daya manusia, terutama mengenai kinerja karyawan dalam hal iniyaitu etos kerja, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata.

2. Manfaat Praktis

Kontribusi penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna untuk mengevaluasi yang berkaitan dengan etoskerja, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai grand theory. Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan yang ditetapkan dan suatu kinerja yang dihasilkan. Jika seorang individu memiliki komitmen dalam mencapai tujuannya, maka komitmen itu akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Locke & Latham dalam Miles (2012:129) menurut goalsetting theory, tingkat kinerja tertinggi dapat dicapai ketika suatu tujuan sulit dan lebih spesifik. Semakin sulit tujuan yang diberikan kepada seseorang, semakin besar tingkat kinerja yang dihasilkan. Ketika tujuan spesifik dan sulit ditetapkan untuk karyawan, maka pencapaian tujuan dengan memberikan karyawan dasar evaluasi yang objektif dan tidak ambigu akan meningkatkan efektivitas kinerja mereka.

Menurut Locke, Locke & Latham dalam Miles (2012:130) seseorang dapat termotivasi untuk mengarahkan perhatian mereka dan mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Tujuan memiliki aspek internal dan eksternal bagi individu. Secara internal tujuan merupakan tujuan akhir pencapaian yang diinginkan, sedangkan eksternal tujuan merujuk karyawan ke objek atau kondisi yang dicari seperti, sebagai tingkat kinerja, penjualan kepada pelanggan, atau promosi. Goal setting theory memiliki hubungan dengan sumber daya manusia yang mana setiap perusahaan menginginkan kualitas sumber daya manusia yang profesional. Sumber

daya manusia yang profesional dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan karyawan. hal ini dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Semakin sulit tujuan yang ditetapkan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Latar belakang pendidikan menjadi dasar dalam seleksi karyawan yang mana juga menjadi gambaran suatu kinerja dan menentukan jabatan yang akan diberikan. Semakin tinggi jabatan yang diinginkan, maka semakin tinggi juga tingkat pendidikan yang harus dimiliki. Pengalaman kerja merupakan gambaran tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari masa kerja. Semakin lama masa kerjanya maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai. Karyawan yang memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan akan menetapkan tujuan yang lebih spesifik, seperti kenaikan jabatan atau membuka bisnis yang sesuai dengan pengetahuan yang sudah didapatkan sebelumnya. Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan kerja tidak hanya dibekali keterampilan kerja saja, namun juga di berikan motivasi dalam bekerja. Seorang karyawan akan lebih tertantang dan termotivasi apabila telah menetapkan tujuannya dalam bekerja seperti jenjang karir dalam perusahaan

1. Pengertian Kinerja Karyawan (Karyawan di Supermarket Tiara Dewata)

Menurut (Purwanti, dkk., 2019) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, melalui kinerja yang ada pada kinerja seorang karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan pegawai pada dasarnya adalah upaya penilaian terhadap kinerja pegawai. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran kinerja dari setiap karyawan perusahaan (Kasmir, 2017) dan menurut Hardiansyah(2017) kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Wahyuningsih (2019) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Adha, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang di keluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Kinerja dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan di Supermarket Tiara Dewata.

Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Selain itu, menurut Hasibuan (2003), Karyawan adalah orang

penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Sehingga, karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Selain itu, karyawan juga berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

2. Faktor Kinerja Karyawan (Karyawan di Supermarket Tiara Dewata)

Menurut (Hardiansyah, 2017) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan (Karyawan di Supermarket Tiara Dewata)

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Pangabea, 2014) yaitu:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain
- e. Menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Hardiansyah, 2017).

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Hardiansyah, 2017). Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja (Purwanti, dkk., 2019).

Menurut Priansa (2018) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Yusnandar dan Muslih (2021) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Yantika, dkk., (2018) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dari beberapa definisi di atas mengenai etos kerja, peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu terkait semangat atau keyakinan dalam dirinya untuk meraih prestasi kerja.

2. Faktor Etos Kerja

Rakhmatullah, dkk., (2018) adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain:

- a. Hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), setiap karyawan harus menjaga hubungan baik terhadap tim untuk mencapai tujuan perusahaan
- b. Situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.
- c. Keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, setiap perusahaan harus memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja karyawannya, suatu upaya guna memperkembangkan kerja sama tim untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- d. Keadaan sosial lingkungan kerja, setiap karyawan harus mampu beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya guna mempermudah suatu pekerjaan
- e. Perhatian pada kebutuhan rohani, kebutuhan yang dapat memberikan rasa puas pada diri setiap karyawan.
- f. Jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan melihat seberapa jauh perilaku dapat memenuhi ideal dirinya.
- g. Faktor kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan

perusahaan.

- h. Pemberian Pengalaman dan Pelatihan yang menyenangkan bagi karyawan, pemberian Pengalaman dan Pelatihan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, pemberian Pengalaman dan Pelatihan ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan

3. Indikator Etos Kerja

Umar (2013:9) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

- a. Kualitas Kerja
 - 1) Hasil kerja yang dicapai berkualitas
 - 2) Hasil kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b. Kuantitas Kerja
 - 1) Karyawan mencapai target produksi perusahaan
 - 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat
- c. Ketepatan Waktu
 - 1) Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja
- d. Tingkat Kesalahan
 - 1) Tingkat kesalahan karyawan selalu rendah
 - 2) Karyawan selalu bertanggungjawab jika ada kesalahan
- e. Tingkat Absensi
 - 1) Karyawan selalu hadir sesuai jam kerja

2.1.3 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu sehingga berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Diansyah dan Saepul, 2017).

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang (Marini, 2018).

2. Faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain (Marini, 2018):

- a. Peserta adalah orang yang ikut serta dalam pelatihan
- b. Pelatih atau pengajar adalah pendidik yang bertugas dalam mengajarkan dan memberi pelatihan/pembimbingan.
- c. Fasilitas Pelatihan adalah sesuatu yang memberikan kemudahan dalam melakukan tujuan tertentu dan dapat berupa peralatan, tempat, atau lainnya
- d. Kurikulum adalah seperangkat atau suatu sistem rencana dan pengaturan mengenai bahan pembelajaran yang dapat dipedomani dalam aktivitas belajar mengajar

- e. Dana Pelatihan adalah tersedianya dana yang memadai ketika pelatihan dilaksanakan.

3. Indikator Pelatihan

Pangabea (2014) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan diantaranya:

a. Instruktur

- 1) Mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti kepada karyawan
- 2) Tenaga pelatih yang menguasai materi serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh pelatihan

b. Peserta

- 1) Karyawan bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja
- 2) Karyawan dilatih untuk mengembangkan potensi kerja

c. Materi

- 1) Materi pelatihan dapat dipahami oleh karyawan
- 2) Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja perusahaan

d. Metode

- 1) Metode pelatihan sesuai dengan karakter karyawan
- 2) Metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

e. Tujuan

- 1) Karyawan mengetahui dan dapat memahami tujuan pelatihan
- 2) Pelatihan dilakukan untuk membina karyawan

2.1.4 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi (Efendi dan Winenriandhika, 2021). Setiap individu memiliki pengalaman yang berbeda walaupun melihat suatu objek yang sama, hal ini dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan Pendidikan seseorang, pelaku atau faktor pada pihak yang mempunyai pengalaman, faktor objek/target yang dipersepsikan serta faktor situasi dimana pengalaman itu dilakukan. Umur, latar belakang social ekonomi, tingkat Pendidikan, budaya, pekerjaan, lingkungan fisik, kepribadian dan pengalaman hidup setiap individu juga ikut menentukan pengalaman (Saparwati, 2017).

Menurut Handoko (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dari beberapa definisi diatas mengenai pengalaman kerja,

penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas– tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Annisa (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Sulaeman (2014) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja diantaranya:

- a. Prestasi
 - 1) Sasaran pengalaman sesuai dengan kriteria karyawan
 - 2) Pelatihan dilakukan untuk karyawan yang kurang berprestasi

- b. Lama Waktu/Masa Kerja
 - 1) Masa kerja karyawan mampu untuk memahami tugasnya dengan baik
 - 2) Karyawan berpengalaman dengan masa kerja yang cukup lama
- c. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan
 - 1) Karyawan mengetahui konsep dan kebijakan perusahaan
 - 2) Karyawan memiliki keterampilan yang kreatif dalam bekerja
- d. Penguasaan terhadap Pekerjaan
 - 1) Karyawan mampu menguasai tugas yang diberikan perusahaan
- e. Penguasaan terhadap Peralatan dan Fasilitas Kerja
 - 1) Karyawan memahami peralatan dan fasilitas kerja

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian Saleha (2016) di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah menyelidiki pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan regresi linier berganda. Berbeda dari penelitian sebelumnya, variabel yang digunakan adalah pelatihan bukan lingkungan atau budaya kerja, tetapi hasil menunjukkan bahwa etos kerja memengaruhi kinerja.
2. Suriansyah (2015) menguji hubungan etos kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Kota Baru menggunakan regresi linier berganda. Penelitian sebelumnya fokus pada motivasi sebagai variabel independen, namun penelitian ini mengganti variabel tersebut dengan pelatihan, dan hasilnya menegaskan bahwa etos kerja memengaruhi kinerja di Sekretariat Daerah Kota Kota Baru.

3. Marini (2018) mengamati dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar menggunakan regresi linier berganda. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang tidak melibatkan variabel etos kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
4. Kumara dan Utama (2016) menginvestigasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali dengan menggunakan regresi linier sederhana. Penelitian sebelumnya tidak memasukkan variabel etos kerja, melainkan menggunakan variabel mediasi yaitu kepemimpinan, namun hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja.
5. Andayani dan Hirawati (2021) memeriksa pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam perbedaan variabel penelitian sebelumnya, variabel pelatihan tidak ditemukan berpengaruh pada kinerja karyawan, yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel pengembangan SDM sebagai variabel independen.
6. Mangkat, dkk. (2019) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, nilai pribadi dan etos kerja terhadap kinerja anggota polisi pada kantor pusat kepolisian daerah Sulawesi utara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja. Persamaan penelitian terletak pada variabel pengalaman dan pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian, serta pada variabel nilai pribadi dan etos kerja.

7. Efendi dan Winenriandhika (2021) dengan judul pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. Teknik analisis yang digunakan adalah structural equation modeling. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan dan pengalaman. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel rekrutmen dan kepuasan kerja.
8. Hardiansyah (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel etos kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel disiplin kerja.
9. Sumarauw dan Timbuleng (2015) dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel etos kerja. Sedangkan

perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi.

10. Andayani dan Makian (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel motivasi kerja.
11. Lestari (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel motivasi.
12. Andayani dan Hirawati (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel motivasi.

13. Rahinnaya dan Perdhana (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan kurang baik dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan belum optimalnya perusahaan dalam menguji peserta pelatihan, sehingga perusahaan dalam penelitian kurang cocok dengan sistem pelatihan yang telah ada. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel pengembangan, kompensasi dan kompetensi.
14. Bili, dkk. (2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Maluku. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Maluku. Persamaan penelitian terletak pada variabel pengalaman kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian.
15. Leatemia (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa ada pengaruh secara

parsial antara pengalaman terhadap kinerja, artinya pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan dan pengalaman kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada obyek penelitian.

