

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangatlah penting bagi peneliti sebagai referensi dasar dalam melaksanakan suatu penelitian. Adanya penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hasil dari penelitian dan perbedaan dari penelitian sebelumnya. Selain itu sebagai tolak ukur bagi peneliti dalam menganalisis sebuah penelitian, baik untuk teori yang akan dikaji sebagai salah satu bahan referensi atau rujukan dalam melakukan suatu penelitian sehingga hal tersebut bisa menghindari tiruan atau plagiat dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan tabel review dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adhyasaka Hutama, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayowan (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Mega Sejahtera	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Pengalamn Kerja (X_1) • Motivasi Kerja (X_2) • Kepuasan Kerja (X_3) ➤ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja (Y) 	Metode <i>Explanatory Research</i> (Penelitian penjelasan), dengan pendekatan kuantitatif	Pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara simultan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Megah Sejahtera

2.	Deni Widyoprasetyo (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di UD Karya Jati Peterongan Jombang	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja (X_1) ➤ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja (Y_1) • Prestasi Kerja (Y_2) 	Metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan software GeSca (<i>Generalized Structured Component Analysis</i>).	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dan Prestasi kerja pada karyawan UD Karya Jati Peterongan Jombang
3.	Sri Rahayu (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langka	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X_1) • Disiplin (X_2) ➤ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • prestasi Kerja (Y) 	Metode Analisis Regresi Linier Berganda.	Variabel Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan
4.	Salleh, et al (2011)	<i>The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X) ➤ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja (Y) 	Metode Analisis Item dan Korelasi Pearson	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi afiliasi dan Prestasi Kerja berhubungan positif.
5.	Agustina Hanafi, Marlina Widiyanti (2014)	Pengaruh Kopetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kopetensi (X_1) • Motivasi (X_2) • Kepuasan kerja (X_3) ➤ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja (Y) 	Metode Analisis <i>structural equation modeling</i> (SEM) Oleh Amos-21 (Analisis Struktur Momen)	Secara simultan Kopetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dan variabel Kopetensi yang paling dominan Terhadap Prestasi Kerja

		Superstore)			karyawan pada PT. Multi Data (IT Superstore)
6.	Inayat Hanum Indriati, Hashfi Amga Nazhifi (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman Kerja (X_1) • Disiplin Kerja (X_2) • Kepuasan Kerja (X_3) ➤ Variabel Dependen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja (Y) 	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Sumber : Penelitian terdahulu data diolah 2022

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Prestasi Kerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian prestasi karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Parhusip (2014) dalam Prasetyo (2016) prestasi kerja adalah merupakan hasil karya atau hasil kerja dari seorang individu terhadap tugas yang diembanya sesuai dengan banyaknya kewajiban yang dipikulnya.

Menurut Arif et al (2020) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) Prestasi kerja merupakan suatu hasil dari kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian prestasi kerja menurut para ahli yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian dari seorang individu maupun kelompok terhadap tugas yang dilaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepadanya dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut baik berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, maupun kesungguhan serta waktu dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja Karyawan. Menurut Martoyo dalam Umami (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah :

1. Motivasi

Merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Kepuasan Kerja

Merupakan suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan dikarenakan memenuhi nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

3. Tingkat Stres

Merupakan dimana kondisi stres yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan keadaan seseorang.

4. Kondisi Fisik Suatu Pekerjaan

Dimana hal ini merupakan sebuah situasi dilingkungan pekerjaan.

5. Sistem Kompensasi

Merupakan segala sesuatu yang didapat oleh karyawan sebagai pekerjaannya.

6. Desain Pekerjaan

Dimana jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015) beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah :

1. Kecakapan

Keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan sesuatu pada bidang pekerjaan tertentu.

2. Pengalaman

Merupakan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dari pekerjaan sebelumnya.

3. Kesungguhan

Dimana perbuatan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dilakukan dengan sebaik - baiknya.

2.2.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Untuk pengukuran prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) bahwa ada beberapa indikator dalam menilai prestasi kerja karyawan seseorang diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Dimana dalam hal ini merupakan berapa banyak jumlah yang harus diselesaikan atau dapat dicapai karyawan dalam pelaksanaan kerja sesuai standar, tingkat kerapian pekerjaan, perencanaan pekerjaan

2. Kuantitas Kerja

Dimana dalam hal ini merupakan hasil kerja baik maupun tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan seperti tingkat keberhasilan, kesesuaian hasil kerja dengan target kerja, jumlah hasil pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Dimana dalam hal ini merupakan ketepatan waktu bekerja, ketepatan dengan target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas.

2.2.2 Pengalaman Kerja

2.2.2.1 Pengertian Pengalaman

Menurut Sutrisno Edy (2011) 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.

Menurut Zainullah dkk, 2013 dalam Sumadewi & Suwandana (2017) pengalaman kerja adalah merupakan proses untuk pendisiplinan perilaku yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal atau non formal dengan tujuan menciptakan kinerja yang lebih baik.

Menurut Nitisemito (2000:86) dalam Nurofi (2012) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan dari beberapa pemaparan dari para ahli mengenai pengertian pengalaman kerja maka bisa disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai salah satu dasar atau acuan seseorang dalam menentukan pemberian tanggung jawab yang akan dijalankan baik berdasarkan dari pendidikan formal maupun non formal serta kemampuan yang dimiliki pada bidang pekerjaan tertentu. Sehingga bisa dikatakan bahwa pengalaman kerja menunjukkan kecenderungan karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang pada akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman

Menurut Indriati dan Nazhifi (2022) mengemukakan bahwa adanya beberapa faktor pengalaman kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pribadi

Dalam latar belakang ini untuk menunjukkan seseorang apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan.

2. Bakat dan Minat

Memperkirakan kapasitas dalam ketrampilan dan kemampuan seseorang.

3. Sikap dan Kebutuhan

Memperkirakan wewenang dan tanggung jawab yang diembannya.

4. Kemampuan Dalam Menganalisis dan Manipulatif Untuk Mempelajari Kemampuan Penilaian dan Analisis

Ketrampilan dan kemampuan seseorang sebagai tolak ukur penilaian kemampuan dalam pelaksanaan aspek teknik pekerjaan.

Sedangkan menurut Halimatussakdiah dkk. (2019) bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

1. Waktu

Apabila semakin lama seseorang dalam melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas pada umumnya orang - orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis Tugas

Jika semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang

maka pada umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.2.2.3 Indikator Pengalaman

Pengalaman kerja dapat menunjukkan kecenderungan seorang karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian maupun ketrampilan dalam bekerja pada bidang tertentu sehingga pada akhirnya dapat menentukan prestasi kinerjanya. Hutama dkk. (2016) menjelaskan bahwa seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator diantaranya ialah :

1. Lama Waktu atau Masa Kerja

Pada indikator ini berarti ukuran berapa lama waktu seseorang dalam melakukan pekerjaan secara rutin sampai benar dalam memahami pekerjaan tersebut.

2. Tingkat Pengetahuan dan Ketrampilan Yang Dimiliki

Pada indikator ini pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan serta kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Pada indikator ini berarti tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mengoperasikan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas yang bisa dimulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Wilson Bangun (2012:313) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu upaya yang secara konsisten yang disalurkan dalam satu arah dan bermanfaat bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2015) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energi yang dimulai baik dari dalam maupun luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu hal sebagai sekumpulan kekuatan energi yang dapat mendorong seseorang baik dalam melakukan tindakan atau berbuat

sesuatu untuk tujuan tertentu dengan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya.

2.2.3.2 Teori Motivasi

Salah satu teori motivasi adalah teori ERG Alderfer. Menurut Hasibuan (2013:113) mengemukakan dalam teori Alderfer terdapat tiga kelompok kebutuhan yang utama diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological Need* dan *Safety Needs* dari Maslow.

2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)

Menekankan terhadap pentingnya hubungan antar individu (*Interpersonal Relationships*)

3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

Keinginan intrisik yang ada dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sudrajad (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor diantaranya ialah :

1. Faktor Internal

Pada faktor internal ini berada dari dalam diri pekerja itu sendiri dikarenakan adanya semangat dan niat kerja yang ihklas, persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, serta kepuasan kerja yang dihasilkan.

2. Faktor Eksternal

Pada faktor eksternal ini berada diluar pekerja, dimana menciptakan dan mengelolah suasana lingkungan kerja yang menyenangkan jenis dan sifat pekerja, kelompok pekerja dimana seseorang bergabung organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan padaumumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.2.3.4 Indikator Motivasi

Untuk pengembangan model pengukuran motivasi kerja oleh Syahyuti (2010) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, diantaranya ialah :

1. Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu tujuan atau instansi.

2. Semangat Kerja

Sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa adanya dorongan dari orang lain atau atas kehendak diri sendiri.

4. Kreativitas

kreatifitas sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan - hubungan baru dan dan membuat kombinasi - kombinasi baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

5. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan

Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja adalah merupakan suatu tingkat kebahagiaan atau sikap dan emosional dari seseorang yang positif sehingga menjadikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Menurut Robbins (2003:78) dalam mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh sebenarnya dengan ekspektasi perolehan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dengan adanya

kepuasan kerja yang baik maka akan menciptakan moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli mengenai pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu situasi atau kondisi yang dapat menyebabkan sikap maupun emosional seseorang merasa senang atas apa yang diperoleh dari sebelumnya dan dapat menciptakan moral kerja, dedikasi maupun kecintaan terhadap apa yang telah dilakukan sehingga akan membawa kearah yang positif.

2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Salam (2014) menjelaskan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dibedakan menjadi dua diantaranya ialah :

1. Faktor Intrisik

Pada faktor ini timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri dikarenakan dalam faktor ini sudah melekat di dalam diri setiap karyawan dimulai dari karyawan tersebut bekerja di tempat kerjanya.

2. Faktor Ekstrisik

Pada faktor ini menyangkut hal - hal yang berasal dari luar karyawan itu sendiri dikarenakan biasanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, komunikasi antar karyawan, imbalan yang diterima dan sebagainya.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan

Menurut Robbins (2008:110) dalam Utama dkk. (2016), kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yang menyangkut pengukuran kepuasan kerja itu sendiri diantaranya ialah:

1. Kepuasan Terhadap gaji atau Upah

Dimana pada indikator ini adalah gaji yang memadai untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup, gaji yang layak atau sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selain itu juga tunjangan yang diberikan pihak perusahaan.

2. Kepuasan Terhadap Promosi di Perusahaan

Pada indikator ini menyangkut seperti kebijakan promosi yang digunakan perusahaan, promosi dalam perusahaan yang dilakukan secara adil dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja serta kemajuan prestasi diperusahaan.

3. Kepuasan Terhadap Teman Kerja

Pada indikator ini mengenai dukungan dari rekan kerja, kepercayaan terhadap rekan kerja serta perasaan nyaman dalam bekerja dengan rekan kerja di perusahaan dan rekan kerja yang bertanggung jawab.

4. Kepuasan Terhadap Supervisi

Pada indikator ini seperti dukungan dari atasan, keyakinan atas kemampuan atasan, kesediaan atasan untuk menerima masukan dari karyawan dan perlakuan adil dari pihak manajemen perusahaan.

5. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Pada indikator ini menyangkut tentang perasaan senang dengan pekerjaan yang dilakukan, beban kerja yang ditanggung, menyukai pekerjaan atau tidak ingin pindah pada pekerjaan lain serta puas atas pekerjaan yang dilakukan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan pada setiap perusahaan tentu berbeda - beda. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Dan pemahaman terhadap faktor - faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sangat penting. Disamping itu, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan juga dibutuhkan ketrampilan dari karyawan itu sendiri dan ketrampilan dari karyawan tersebut didapat dari pengalaman oleh lamanya seorang karyawan bekerja dalam perusahaan atau sering disebut dengan pengalaman kerja.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapat dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh karyawan semasa bekerja (Marwansyah, 2014). Selain itu, pengalaman kerja dapat menunjukkan kecenderungan bahwa seorang karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan yang pada akhirnya akan menentukan prestasi kinerjanya. Sehingga bisa dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan erat

kaitanya dengan prestasi kerja. Hal tersebut juga di dukung dengan adanya penelitian yang di lakukan oleh Utama dkk. (2016), Inayat Hanum Indriati dan Hashfi Amga Nazhifi (2022).

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi karyawan dinilai efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Menurut Nimran dan Amirulloh (2015:133) adanya kemampuan, pengetahuan pekerjaan, watak dan ciri, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu dengan adanya perilaku yang termotivasi menyebabkan seseorang dapat fokus pada pekerjaan serta durasi dan kelekatan. Dimana kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang dapat dikembangkan sendiri maupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar atau perusahaan.

Apabila seorang pemimpin selalu memberi motivasi kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sejalan dengan penjelasan dari Munandar (2001:323) dalam Setiawan (2013) bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan - kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan. Hal ini karena adanya motivasi yang nantinya akan mendorong seseorang tergerak untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan bersifat positif.

2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

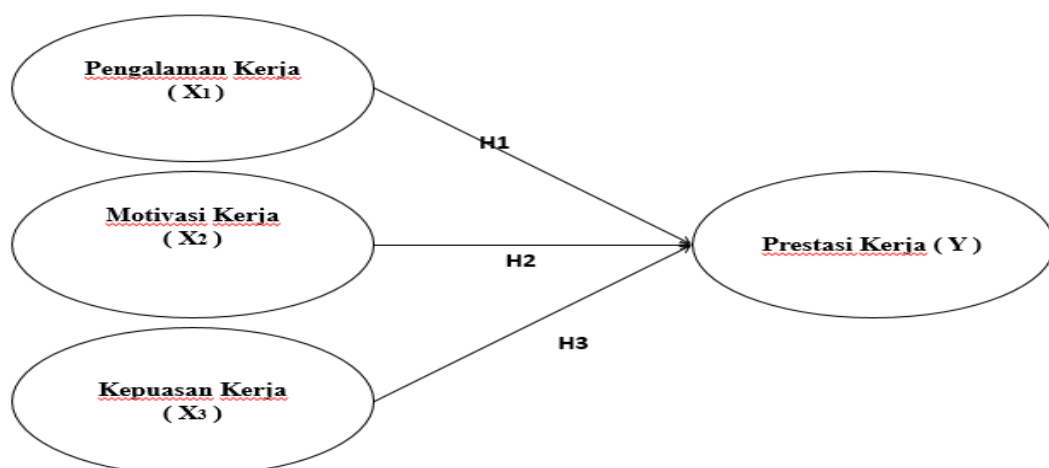
Adanya kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan secara umum tentu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Selain itu, pencapaian hasil yang baik oleh seorang karyawan bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Perusahaan dengan lebih banyak karyawan yang terpuaskan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi dibanding pada perusahaan dengan karyawan yang sedikit karyawannya terpuaskan. Sejalan dengan pendapat Robbins (2007:183) yang menyatakan bahwa prestasi kerja diperusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bersifat positif dan saling berkaitan erat. Selain itu hal ini juga didukung dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina Hanafi dan Marlina Widiyanti (2014), Adhyasaka Utama dkk. (2016).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antar variabel yang dimana antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2014). Berdasarkan pada penelitian terdahulu, tinjauan teori serta hubungan antar variabel maka dapat dijelaskan bahwa pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja dapat berdampak pada prestasi kerja.

Adanya pengalaman kerja bisa menunjukkan kecenderungan seseorang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja pada bidang tertentu dan pada akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya pada suatu perusahaan yang telah dijelaskan pada penelitian terdahulu. Tentu hal ini menjadikan pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Selain itu dengan adanya motivasi kerja bagi seorang karyawan juga sangat penting, karena dengan adanya motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan pada suatu perusahaan maupun organisasi. Kemudian dengan adanya kepuasan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja akan tetapi seorang karyawan yang puas juga belum tentu tergerak untuk meningkatkan prestasinya hal ini juga dikarenakan faktor lain yang misalnya imbalan yang diperoleh karyawan dan sebagainya. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut meningkat begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengajukan model kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya pada penelitian (Sugiyono, 2013). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan serta ditunjukkan pada gambar kerangka konseptual 3.1 maka hipotesis pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y)
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Prestasi Kerja (Y)