

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.1 Uraian Teoritis

Grand Theory pada skripsi ini menggunakan manajemen. Menurut Griffin (2015), Menyatakan dalam bukunya bahwa manajemen adalah proses perencanaan, proses organisasi, proses keorodinasi dan proses kontrol terhadap sumber daya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang efektif dan efesien. Chandra dan Rifai (2016), Menyatakan dalam bukunya bahwa manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktifitas manajerial itu dilakukan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya personil berkerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang di sepakatin bersama dapat tercapai.

Middle theory yang digunakan dalam skripsi ini adalah sumber daya manusia (SDM) Menurut Dessler (2020), dalam bukunya berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, serta masalah dalam keadilan. Sedangkan menurut Handoko (2014), Menyatakan Bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan seleksi, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dengan kualitas dan kuantitas serta prestasi setiap orang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, wewenang yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang bersifat individual dikarenakan di setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan tersendiri atau masing-masing dalam melaksanakan tugasnya. (Lestari & afifah, 2021) kinerja merupakan serangkaian aktivitas sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam usahanya mencapai hasil yang sesuai dalam jangka waktu tertentu. Kinerja tidak datang dengan sendirinya melainkan dikelola oleh perusahaan dan harus di cermati dengan teliti. Jika kinerja karyawan meningkat, maka sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

(Sinaga & Sitinjak, 2021) Berbagai usaha dan aktivitas harus dikerjakan secara produktif guna mencapai hasil yang maksimal dan optimal, kinerja karyawan yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat pencapaian hasil atau output yang maksimal dan berkualitas.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi Putri (2020).

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2020) ia menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut :

1. keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) ia menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain :

1. Kualitas

Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan Antar Perseorangan

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses belajar dan meningkatkan potensi berperilaku baik dari pendidikan dan nonformal atau dapat diartikan sebagai yang mengantarkan serta mengarahkan seseorang pada suatu pola perilaku. Sebagaimana menurut (Aprianto, 2019) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Sedangkan menurut (Indra Basari, 2019) pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Karyawan memiliki pengalaman di bidangnya, sehingga dapat dengan mudah dan cepat beradaptasi dengan pekerjaan atau prestasi kerjanya (Pitri, 2020).

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, Menurut Handoko (dalam khairani 2019) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu,
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan serta kemampuan seseorang,
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang,
4. Kemampuan analisis dan manipulative, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan, dan keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja.

2.1.2.3. Indikator Pengalaman Kerja

Untuk mengukur seorang pegawai berpengalaman dapat dilihat dari indikator, Menurut Ilham (2022) menyatakan bahwa Adapun indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain :

1. Lama waktu/ masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan sendiri merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang telah beban kan kepadanya.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan spekaspek teknik peralatan yang telah di sediaan kepadanya dan teknik pekerjaan.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.3.1 *Pengertian Organizational Citizenhsip Behavior (OCB)*

Perilaku OCB merupakan perilaku dimana karyawan bersifat sukarela, suka menolong, perhatian dan koperatif namun perilaku karyawan tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi. Kusmulyono (2013) juga menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Menurut Yuniar (2011) menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi seperti biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Seorang karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, tetapi lebih kepada perilaku sosial pada masing-masing karyawan agar bekerja melebihi yang diharapkan perusahaan seperti mampu menolong rekan kerja pada saat jam istirahat dengan tulus dan ikhlas.

2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi OCB

Menurut Wirawan dalam Amalia dan Veneta (2018) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat sepuluh faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB, seperti :

- 1). Kepribadian
- 2). Budaya Organisasi
- 3). Iklim Organisasi
- 4). Kepuasan Kerja
- 5). Komitmen Organisasi
- 6). Kepemimpinan Transformasional atau Servant Leadership
- 7). Tanggung jawab sosial
- 8). Umur
- 9). Keterlibatan Kerja

10). Keadilan Organisasi

2.1.3.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ dalam Nahrisah & Imelda (2019) mengemukakan bahwa Indikator OCB adalah sebagai berikut:

a. *Altruism* (perilaku membantu)

Altruism merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Secara lebih rinci, komponen *Altruism* memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a). Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.
- b). Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
- c). Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan
- d). Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif
- e). Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

b. *Conscientiousness* (sikap kesadaran)

Conscientiousness merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dalam setiap aspek.

c. *Sportmanship* (sikap sportif)

Sportmanship merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Secara lebih rinci, *sportsmanship* memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a). tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele.
- b). tidak membesarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
- C). menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi
- d). mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi ditempat kerja.

d. *Courtesy* (sikap kesopanan)

Courtesy adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah serta perselisihan antara anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue* (kebajikan sipil)

Civic Virtue merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

2.1.4 Komitmen

2.1.4.1 Pengertian Komitmen

Komitmen merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi yang berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi perusahaan. (Benarto dkk 2020) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya.

Sedangkan Menurut Mardiyana et al. (2019) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan baik, tingkat kinerja yang absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah (Darmawan et al., 2020).

2.1.4.2. Dimensi Komitmen

Komitmen memiliki beberapa dimensi yang berbeda. Sebagaimana peneliti Menurut Meyer dan Allen dalam Puspitawati & Riana (2014) menyatakan dalam bukunya bahwa masing-masing dimensi komitmen tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk ertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi..
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.1.4.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen merupakan tingkatan dimana seorang karyawan menidintifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya

merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Sebagaimana peneliti Ma'rufi dan Anam (2019)) bahwa komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dari dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Ini terdiri dari tiga faktor:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
3. Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi.

2.1.4.4. Indikator Komitmen

Komitmen merupakan satu hal yang sangat penting dalam perusahaan, dengan komitmen yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam perusahaan. Seorang yang berkomitmen dapat diukur melalui indikator, Menurut Suryosukmono & Widodo (2020) menyatakan bahwa indikator komitmen karyawan adalah:

1. Loyalitas
2. Sikap terhadap tugas
3. Tanggung jawab
4. Disiplin

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dikutip dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan ini dan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tahun
1	Samsul Arifin, Didit Darmawan / Edunomika Vol. 06, No. 01	Studi Tentang Pengalaman kerja, Komitmen kerja, dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa 1). pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2).Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). Pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	2022
2	Edi Sofian Julkarnain, Jurnal Riset Manajemen & bisnis Vol 4 Hal 142-149, No 2 Tahun 2019	Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Dan Semangat Kerja (X2), Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Dutagriya Sarana Medan (X3).	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pengalaman dan semangat kerja berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Di PT. Dutagriya Sarana Medan	2019

3	Suwarno Ronal Aprianto, 2019 jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 2 Hal 58-76 No 1 Tahun 2019	Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Dan Pengembangan Karir (X2), Terhadap Kinerja Paegawai pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau (X3).	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan siltultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau	2019
---	---	--	---	------

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tahun
4.	Epi Ratnawati, Sukidjo, Riyanto Efendi, Vol 1, Tahun 2020 Hal 145-152	<i>The Effect of Work Motivation (X1) and Work Experience (X2) on Employee Performance (X3).</i>	<i>The results of the research state that :</i> 1). <i>Work motivation has a positive and significant effect on employee performance,</i> 2). <i>Work experience has a positive and significant effect on employee performance</i> 3). <i>Work motivation and work experience together affect employee performance by 32.4% and by 67.6% influenced by variables outside this research.</i>	2020
5	Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</i> , 3(4), 2334–2341.	Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran (Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Terbukti dengan adanya pengalaman kerja, pengetahuan yang lebih besar dan	2022

			lebih mahir mengorganisir pengetahuan. Hal Terbukti dengan adanya pengalaman kerja, pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan. Hal ini berdampak baik untuk peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Banjaran	
--	--	--	--	--

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tahun
6	Cahya, A. D., Aji, A. W., & Utomo, D. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan</i> , 9(3), 533–544.	Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2), Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta (X3).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.	2021
7	Tomy Fitrio, Budiyanto, and Agustedia (2020). Tahun 2020, Vol 6, No 7, Hal 1351-1360	<i>The rule of organizational citizenship behavior and innovative work behavior in mediating the influence of organizational</i>	<i>The results of the research state that :</i> <i>a. The variable of organizational commitment does not significantly influence employee performance</i>	2020

		<p><i>commitment and culture to employee performance</i></p>	<p><i>at Bank Riau Kepri. This means that the hypothesis stating that organizational commitment influences the employee performance at Bank Riau Kepri is rejected. b. The variable of organizational culture significantly influences employee performance at Bank Riau Kepri. This means that, the hypothesis stating that organizational culture influences the employee performance at Bank Riau Kepri is accepted. c. The variable of OCB fully mediates the influence of organizational commitment on employee performance. This means that the hypothesis stating that OCB mediates the influence of organizational commitment to employee performance at Bank Riau Kepri is accepted. d. The variable of IWB partially mediates some of the effects of organizational culture on employee performance.</i></p>	
8	<p>Kustiadi Basuki Detiya Marliyana Vol.9, No.1,2021</p>	<p>Pengaruh Talent Management (X1), Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2), Terhadap Kinerja Pengelolaan Arsip Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta dengan Kepuasan moderating kerja sebagai variabel (X3).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Talent Management berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	2021

			kinerja karyawan	
9	Vania Stella Elena, Ida Bagus Ketut Surya, Gusti Bagus Honor Satrya Vol. 13, No. 1, 2024:81-103	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1). <i>organizational citinzenship behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2).budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3).budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali.	2024

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (lanjutan)

10.	Hyrnanda Era Dewanti, I Putu Artaya, Tahun 2019, Vol 1, No 1 Hal 93-101.	<i>The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital</i>	<i>The results of the research state that : The analysis tools applied was linear regression. Based on hypothesis testing done, allhypotheses were accepted. In this study, the level of education, training, work experience, job satisfaction, compensation, and motivation positive influenced the servants job performance of Bank BTN of Semarang Operational Area.</i>	2019
-----	--	---	--	------

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam melakukan Penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam menyusun proposal ini. Selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.

2.3.1 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berhubungan dengan pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, sesuai dengan pendapat (Aprianto, 2019) memberikan pandangan bahwa Pengalaman kerja berkaitan dengan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Menurut (Kotur dan Anbazhagan 2014) Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

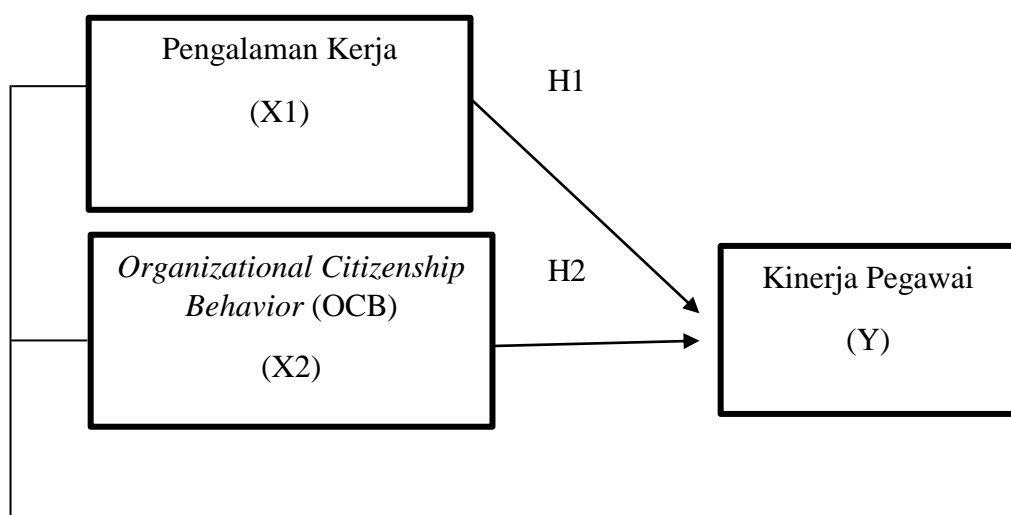
Berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) Kusmulyono (2013), menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. karyawan yang menunjukkan perilaku diluar dari tugas dan tuntutan dalam pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif terhadap

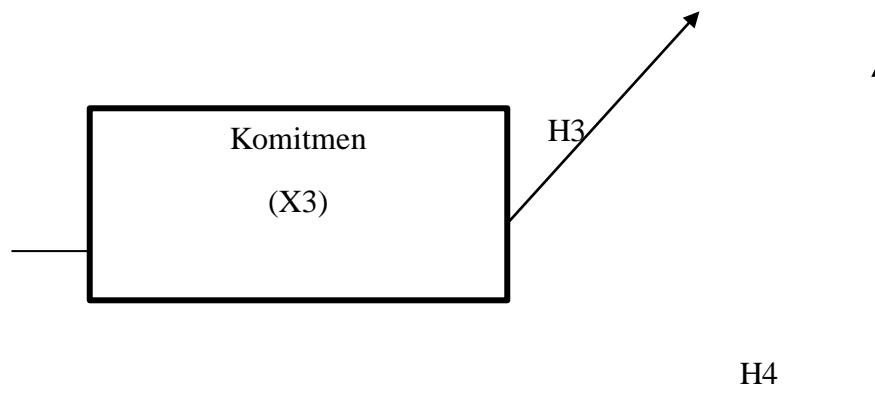
organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Menurut Yuniar (2011) menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi seperti biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal.

2.3.3 Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Berhubungan dengan komitmen kerja Werdati et al., (2020)

Apabila karyawan tersebut komitmen terhadap perusahaan serta pekerjaan maka kinerja karyawan akan lebih efektif dalam perusahaan tersebut. Menurut Issalillah (2020) juga mengatakan, pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas dari suatu pekerjaan. Komitmen sendiri merupakan terikatnya seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tujuan utama terhadap perusahaan sebagai bentuk pengabdian karyawan terhadap perusahaan.





Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian:

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H₂ : *Organizational citizenship behavior* (OCB), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial

H₃ : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H₄ : Pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan