

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien (Gusdianadi dan Arifin, 2023). Manajemen sumber daya manusia yaitu cara mengelola sumber daya manusia untuk menerapkan fungsi operasional maupun fungsi manajemen. Fungsi manajemen seperti membuat rencana, pengorganisasian, memberi arahan, pengoordinasian, serta supervisi (Indriani, Zillah, Husniati dan Aziz, 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah yang ada didalam ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya di perusahaan untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ilham, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Asnusa dan Aziz, 2018).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Girsang dan Tinambunan (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan kepadanya

diberikan mencapai tujuan organisasi. Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan dalam periode dan ukuran/jumlah tertentu. Menurut Zillah, Husniati dan Aziz (2022) kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan dari karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan. Jika kinerja karyawan di suatu perusahaan baik pada segi kualitas dan kuantitas, maka hasil kerja pun akan baik juga. Akan tetapi jika kinerja karyawan disuatu perusahaan buruk, maka hasil kerja segi kualitas maupun kuantitas juga menjadi buruk. Gusdianadi dan Arifin (2023) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Potu, Lengkong dan Trang (2021) kinerja karyawan merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Menurut Yasin (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Andayani dan Hirawati (2021) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Firdaus dan Hakim (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut. Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Seran, Sanusi, dan Manan, 2020).

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Girsang dan Tinambunan (2022) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian juga sebaliknya.
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 tanggungjawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Girsang dan Tinambunan (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemauan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dalam komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.3 Motivasi Ekstrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Septina dan Samuel (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut. Rima, Kurniawan dan Evasari (2023) definisi motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Gusdianadi dan Arifin (2023) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal

Menurut Hayati (2023) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi, pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi tersebut. Potu, Lengkong dan Trang (2021) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi untuk

mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Zuriana dan Yohanson (2021) definisi motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Gusdianadi dan Arifin (2023) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik, adalah:

1. Adanya penghargaan dalam bekerja
2. Adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja
3. Adanya lingkungan kerja yang kondusif

2.3.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Septina dan Samuel (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi ekstrinsik, yaitu:

1. *Work environment*, yaitu sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang bersifat fisik dan non fisik serta bisa berpengaruh dalam proses menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan.
2. *Leadership* merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengawasi seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan sasaran perusahaan.
3. *Reward* merupakan bentuk imbalan atau pujian dengan harapan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penghargaan berupa imbalan atau pujian dapat dilakukan berupa memberi kata kata yang bagus dan memotivasi.

2.4 Pelatihan Kerja

2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Hendra (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan,

pengetahuan dan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Indriani, Zillah, Husniati dan Aziz (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi. Dengan memberikan karyawan keahlian baru untuk dapat mengerjakan tugasnya, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan. Andayani dan Hirawati (2021) pelatihan kerja didefinisikan sebagai proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya

Mulia dan Jhoansyah (2020) definisi pelatihan kerja didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Firmansyah dan Aima (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Syahputra dan Tanjung (2020) pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan sehingga mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan (Suwandi, Wibasuri, dan Magdalena, 2021).

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Hendra (2020) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah:

1. Perbedaan individu karyawan, yaitu setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal ini perlu menjadi perhatian agar program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta yang mengikuti program tersebut.
2. Hubungan dengan jabatan analisis, yaitu menjaga hubungan yang harmoni atau menjaga komunikasi yang baik dengan jabatan memiliki pengaruh yang besar. Dengan adanya komunikasi yang baik keduanya saling bekerjasama untuk memenuhi dasar keinginan dan kebutuhan baik organisasi maupun karyawan
3. Motivasi, motif seseorang dalam mengikuti pelatihan perlu diperhatikan, karyawan yang memiliki motif positif tentunya hasil yang akan diraihinya pun positif, sebaliknya, jika motifnya negatif tentunya akan merugikan
4. Partisipasi aktif, yaitu peran peserta dalam program pelatihan harus aktif. Dengan sikap seperti itu karyawan dapat memahami materi dengan lebih baik dan mampu mengimplementasikannya di bidang kerjanya
5. Seleksi peserta penataran, yaitu seleksi dilakukan untuk melihat karyawan mana saja yang membutuhkan program pelatihan dan yang tidak
6. Metode pelatihan dan pengembangan, yaitu metode pelatihan yang sesuai akan berdampak baik pula pada hasil yang dicapai, sebaliknya apabila metode yang digunakan tidak sesuai maka hasilnya pun akan kurang baik.

2.4.3 Indikator Pelatihan Kerja

Hendra (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan kerja, yaitu:

1. Instruktur, yaitu pemilihan pelatih harus menimbangakan kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan memiliki kompetensi pada bidangnya

2. Peserta, yaitu peserta pelatihan harus di seleksi oleh perusahaan berdasarkan persyaratan untuk mengikuti pelatihan dan kualifikasi yang sesuai dengan program pelatihan, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan
3. Materi, yaitu pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Tujuan, yaitu tujuan yang telah ditetapkan, gunanya untuk mendapatkan hasil dan sasaran yang telah diharapkan perusahaan nantinya
5. Metode, yaitu metode program pelatihan akan menjamin keberlangsungan kegiatan pelatihan yang efektif, apabila program pelatihan sesuai dengan materi dan kemampuan pengetahuan peserta

2.5 Pengalaman Kerja

2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Ilham (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Basyit, Sutikno dan Dwiharto (2020) 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. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Padang dan Sihombing (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan keterampilan seseorang pegawai di dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lama nya seorang menjalani pekerjaan tertentu

Menurut Girsang dan Tinambunan (2022) pengalaman kerja menunjukkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Karyawan yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Yasin (2021) pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Menurut Rosanti dan Halimah (2022) mendefinisikan pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Sesungguhnya hal ini dapat diartikan bahwa orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh inteligensi seseorang (Lilyana, 2020).

2.5.2 Faktor Yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ilham, M. (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, adalah

1. Latar belakang pribadi, yaitu setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan analisis berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.5.3 Indikator Pengalaman Kerja

Ilham, M. (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengalaman kerja, yaitu

1. Lama waktu atau masa kerja mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut ini tabel 2.1 penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

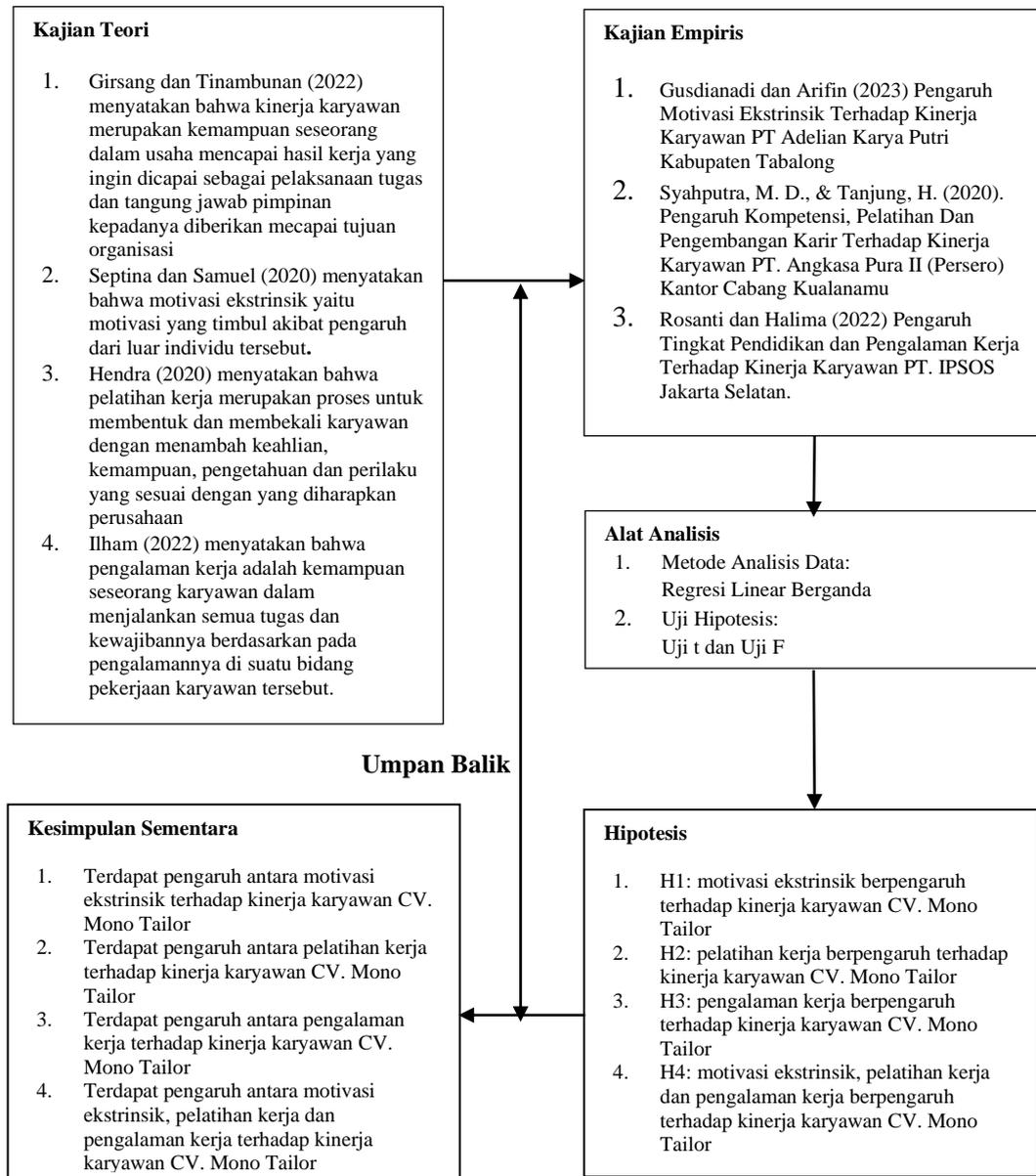
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Gusdianadi dan Arifin (2023)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Adelian Karya Putri Kabupaten Tabalong	Hasil penelitiannya ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Adelian Karya Putri Kabupaten Tabalong	Perbedaan pada variabel penelitian yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
2	Syahputra dan Tanjung (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Perbedaan pada variabel penelitian yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
3	Rosanti dan Halima (2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT IPSOS di Jakarta Selatan	Perbedaan pada variabel penelitian yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
4	Shaikh, Pathan dan Khoso (2019)	<i>The Impact Of Extrinsic Motivation On Employees' Performance: A Comparative</i>	<i>The results found that all extrinsic factors have positive and significant effects on employees</i>	Perbedaan pada variabel penelitian yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan

		<i>Analysis Of Food And Textile Industries In Sindh, Pakistan</i>			
5	Nawarathna, Abeykoon, dan Harshani (2021)	<i>The Impact of 'on the Job Training' on Employee Performance: A Study of Production Assistants in Noritake Lanka (Pvt) Limited</i>	<i>The result indicates that training needs assessment and training resource availability have a significant effect on employee performance</i>	Perbedaan pada variabel penelitian yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
6	Lubis, Nasution dan Rambe (2022)	<i>The Influence of Communication, Ability, and Work Experience on Employee Performance at Bank BRI Rantauprapat Branch</i>	<i>Simultaneously, the variables of communication, ability, and work experience have a positive and significant influence on employee performance</i>	Perbedaan pada variabel penelitian yang digunakan dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan

Sumber: Data Diolah, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran

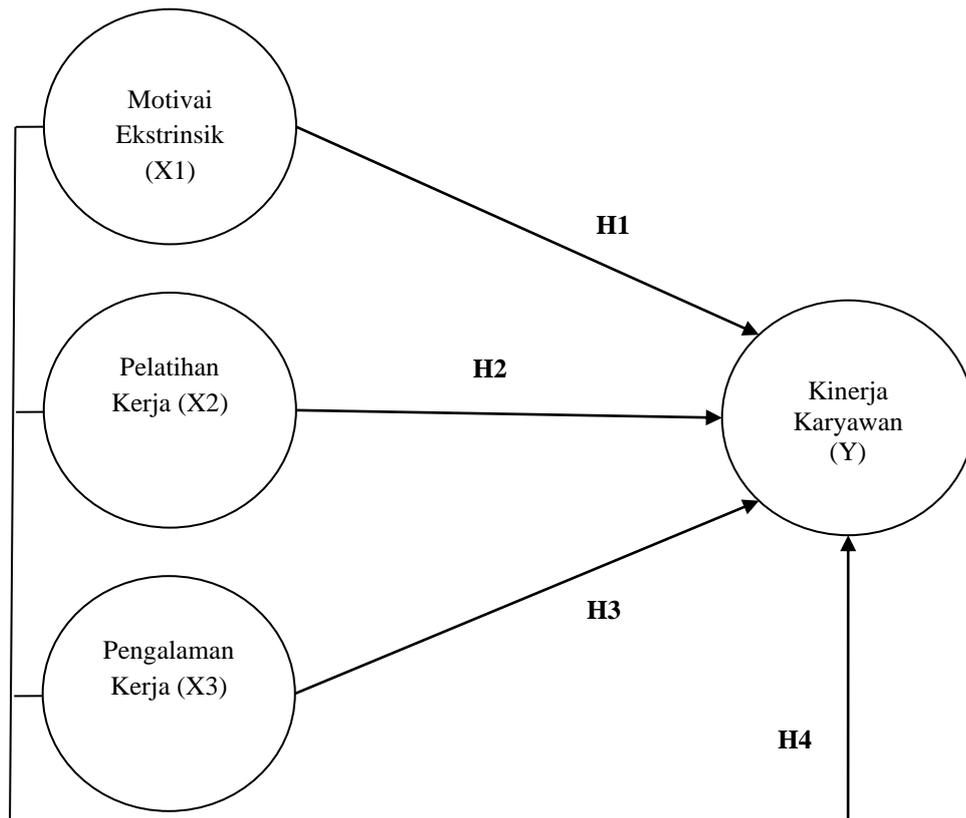
Kerangka pemikiran sebagai kerangka konseptual yang membantu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memahami konsep-konsep yang relevan dengan topik penelitian. Gambar 2.1 kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian sebagai struktur yang menyediakan landasan teoretis untuk penelitian, membantu dalam merumuskan pertanyaan penelitian, dan mengarahkan pemilihan metode penelitian yang sesuai. Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal, dengan demikian motivasi ekstrinsik yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Gusdianadi dan Arifin, 2023). Menurut Septina dan Samuel (2020) menyatakan

bahwa motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusdianadi dan Arifin (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mono Tailor

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan sehingga mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020). Menurut Hendra (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Tanjung (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mono Tailor

2.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar (Rosanti dan Halimah, 2022). Menurut Ilham (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosanti dan Halima (2022) menunjukkan

bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mono Tailor

2.6.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan kepadanya diberikan mencapai tujuan organisasi (Girsang dan Tinambunan, 2022). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Zuriana dan Yohanson, 2021). Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya (Andayani dan Hirawati, 2021). Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya (Yasin, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaikh, Pathan dan Khoso (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawarathna, Abeykoon, dan Harshani (2021) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis, Nasution dan Rambe (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H4: Motivasi Ekstrinsik, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mono Tailor