

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Job Performance Theory

Grand theory yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Job Performance theory (Bernardin dan Russel dalam Ruky, 2002:15) yang mengatakan bahwa: *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.”* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Teori ini menekankan tentang pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung arti tentang substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerja.

Menurut Zeith (2004:201) faktor- faktor prestasi kerja bisa berasal dari faktor organisasional dan faktor personal, yang menjadi faktor organisasional seperti: kompensasi, beban kerja, nilai, gaya kepemimpinan, kondisi fisik dan lingkungan kerja, dan yang menjadi faktor personal seperti senioritas, masa kerja, kemampuan, dan kepuasan kerja.

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi ini mencakup pencapaian hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian terhadap prestasi kerja ini penting dilakukan untuk memastikan efektivitas kerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Ruky (2022), prestasi kerja tidak hanya sebatas pada hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup proses kerja yang berlangsung selama periode tertentu. Proses ini mencerminkan bagaimana seorang karyawan menggunakan kompetensinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Penilaian prestasi kerja juga membantu organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan, peningkatan motivasi, maupun perbaikan lingkungan kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Zeith (2024) mengelompokkan faktor-faktor tersebut menjadi faktor personal dan faktor organisasional. Faktor personal mencakup kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor organisasional meliputi kompensasi, beban kerja, gaya kepemimpinan, kondisi fisik, dan lingkungan kerja. Kombinasi yang optimal dari kedua faktor ini akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan memuaskan.

Wibowo (2023) menambahkan bahwa prestasi kerja tidak hanya berkaitan dengan apa yang dicapai, tetapi juga dengan bagaimana cara karyawan mencapai hasil tersebut. Aspek perilaku dan proses kerja menjadi elemen penting dalam penilaian prestasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem evaluasi yang objektif dan menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada output, tetapi juga memperhatikan usaha dan metode kerja yang digunakan. Penilaian prestasi kerja memiliki dampak strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja, organisasi dapat menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas kerja, seperti pelatihan, promosi, atau bahkan perbaikan sistem kerja. Hal ini tidak hanya mendukung pertumbuhan karyawan secara individu, tetapi juga meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, prestasi kerja harus menjadi fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Rivai, 2021):

1. Dasar pengambilan keputusan manajerial: Penilaian prestasi kerja digunakan untuk menentukan promosi, rotasi, demosi, pemberhentian, hingga penetapan kompensasi karyawan yang adil dan berbasis kinerja.
2. Mengukur pencapaian karyawan: Penilaian ini membantu organisasi mengevaluasi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.
3. Evaluasi efektivitas organisasi: Data dari penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi sejauh mana aktivitas dan strategi organisasi mendukung pencapaian tujuan.
4. Perbaikan sistem kerja dan program pelatihan: Penilaian kinerja juga menjadi dasar untuk meninjau efektivitas pelatihan, jadwal kerja, metode operasional, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan penggunaan teknologi atau peralatan kerja (Cascio, 2023).

2.1.3 Manfaat Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki berbagai manfaat strategis bagi organisasi (Noe et al., 2022):

1. Meningkatkan kinerja individu dan tim: Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.
2. Penyesuaian kompensasi: Hasil penilaian digunakan sebagai dasar penentuan upah, bonus, dan insentif berbasis kinerja.
3. Pengelolaan posisi karyawan: Data penilaian mendukung keputusan promosi, rotasi, atau bahkan terminasi untuk memastikan kesesuaian peran dengan kompetensi.
4. Perencanaan pelatihan dan pengembangan: Penilaian kinerja menjadi acuan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai.
5. Perencanaan karir karyawan: Hasil penilaian memberikan panduan bagi karyawan untuk merencanakan jalur karirnya di perusahaan.

6. Evaluasi proses staffing: Penilaian kinerja membantu menilai apakah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sudah tepat.
7. Meningkatkan akurasi data: Penilaian mengidentifikasi potensi kesalahan dalam laporan atau informasi terkait kinerja.
8. Perbaikan desain pekerjaan: Penilaian mengungkapkan apakah struktur tugas dan tanggung jawab pekerjaan sudah mendukung produktivitas.
9. Kesetaraan kesempatan kerja: Penilaian yang objektif memastikan keadilan dalam pengembangan dan peluang karir bagi seluruh karyawan.
10. Menghadapi tantangan eksternal: Penilaian membantu organisasi mengantisipasi pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Noe et al. (2022), faktor-faktor yang perlu dinilai dalam penilaian prestasi kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja: Jumlah hasil yang dihasilkan karyawan dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan.
2. Kualitas kerja: Mutu hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang ditentukan, mencakup ketepatan, ketelitian, kreativitas, dan kepuasan pelanggan terhadap hasil kerja tersebut.
3. Keandalan: Kemampuan karyawan dalam mematuhi instruksi, menunjukkan inisiatif, konsistensi dalam pekerjaan, dan bekerja sama secara efektif dengan tim.
4. Inisiatif: Kemampuan mengenali peluang, mengatasi masalah, memberikan solusi, dan mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.
5. Komitmen kerja: Kesiediaan melaksanakan tugas secara konsisten, baik dalam pekerjaan rutin maupun yang menantang.
6. Sikap profesional: Perilaku karyawan terhadap perusahaan, rekan kerja, dan atasan, yang mencerminkan etika kerja, rasa hormat, dan kolaborasi.

2.1.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Dessler (2023), indikator prestasi kerja mencakup aspek berikut:

1. Kualitas kerja: Hasil kerja yang dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi, mencakup akurasi, perhatian terhadap detail, dan pemenuhan standar mutu.
2. Kuantitas kerja: banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada.
3. Disiplin kerja: Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, norma kerja, dan komitmen terhadap tanggung jawab, yang mencerminkan kesadaran serta kemauan untuk bekerja secara konsisten.
4. Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk mengenali peluang, memberikan ide-ide baru, dan bertindak mandiri dalam menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah.
5. Kerja sama: Kemampuan untuk bekerja dalam tim, berkontribusi pada tujuan bersama, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun pihak terkait.

2.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (2023), komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, normatif, dan berkomitmen untuk tetap berada dalam organisasi. Mereka mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasi yang penting: komitmen afektif (perasaan keterikatan dan identifikasi dengan organisasi), komitmen berkelanjutan (pertimbangan biaya yang dirasakan untuk meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (rasa kewajiban untuk tetap bersama organisasi). Menurut Robinson et al. (2022), komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat kesetiaan dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi yang mencerminkan identifikasi mereka terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut. Komitmen ini dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi lebih pada organisasi demi mencapai tujuan jangka panjang. Ilahi et al. (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah

suatu dimensi perilaku yang menunjukkan keinginan karyawan untuk mendukung tujuan organisasi serta berusaha keras untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan pekerjaan dengan integritas dan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan penuh dedikasi.

Setiawan (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasional melibatkan tingkat keinginan seorang karyawan untuk mendukung tujuan organisasi dan bertahan dalam keanggotaannya, dengan pengaruh besar pada kesejahteraan serta kesuksesan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung untuk terus beradaptasi dan mendukung inovasi serta perubahan dalam organisasi. Saepudin dan Djati (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan seorang individu untuk tetap berada dalam organisasi, ditopang oleh keyakinan dan rasa tanggung jawab untuk mematuhi aturan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen ini berdampak positif pada loyalitas dan produktivitas dalam jangka panjang.

Dari uraian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa timbulnya komitmen kerja merupakan perilaku positif yang kuat dalam diri individu terhadap perusahaan, yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk berusaha keras mewujudkan cita-cita organisasi, dan keinginan yang kuat.

2.2.1 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Ada beberapa macam aspek-aspek yang mempengaruhi setiap individu untuk bisa komitmen dalam organisasi diantaranya :

1. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau

organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna ksesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Manurut Wibowo (2016. P.433) seperti yang dikemukakan di atas bahwa komitmen organisasi terdiri dari komponen, Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment. Masing-masing komponen

dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Sementara itu, Mcshane dan Van Glinow dalam buku Wibowo (2016. P.433-435) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi, cara untuk membangun komitmen organisasi adalah melalui:

1. Justice and support. (Keadilan dan dukungan), affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. Shared value (nilai bersama) affective commitment menunjukkan identitas seseorang pada organisasi, dengan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
3. Trust (kepercayaan) menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko.
4. Organizational Comprehension (pemahaman organisasi). Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang Fisik.
5. Employee involvement (pelibatan pekerja). Meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Suryosukmono & Widodo (2020), terdapat beberapa indikator penting dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment): Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan merasa sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berkontribusi lebih.
2. Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment): Karyawan merasa harus tetap berada di dalam organisasi karena adanya biaya yang akan ditanggung jika keluar, misalnya kehilangan manfaat atau peluang yang ada.
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment): Perasaan kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi, yang seringkali timbul

karena pengalaman sosial atau norma-norma yang ada di organisasi tersebut.

4. Keterlibatan dalam Pekerjaan (Work Engagement): Tingkat partisipasi aktif dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang dapat berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja.
5. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction): Seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka, yang meliputi faktor-faktor seperti kesesuaian tugas, hubungan dengan rekan kerja, dan imbalan yang diterima.

2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang yang luas, dapat menciptakan seseorang agar semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan semakin sempurna pula kemampuan berpikir dan bersikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ariani et al., (2020). Pengalaman kerja yang dimiliki individu sumber daya manusia sangat dipengaruhi aktivitas kerjanya Irwin et al., (2019). Pengalaman kerja dalam manajemen SDM mempunyai banyak interpretasi yang berbeda-beda seperti dikemukakan oleh para ahli Van Iddekinge et al., (2019).

Pengalaman kerja adalah suatu proses yang dialami oleh individu SDM yang dapat membentuk serangkaian sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan tuntutan proses yang dialami Puyod & Charoensukmongkol, (2019). Konsep ini mewarnai pandangan bahwa pengalaman akan diperoleh apabila seseorang pernah melakukan suatu aktivitas yang di dalamnya terdapat suatu kesan atau keistimewaan dalam mengatasi dan memberikan solusi atau aktivitas tertentu Puyod & Charoensukmongkol, (2019).

2.3.1 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Gerakannya lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang tanpa disertai keraguan.
2. Dapat memperkirakan timbulnya kesulitan sehingga menjadi lebih siap dalam menghadapi dan menyelesaikannya.
3. Bekerja dengan tenang. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar dan tidak melakukan sesuatu

dengan tergesa-gesa.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Ilham (2022), terdapat beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seseorang, di antaranya:

1. Durasi atau Lama Bekerja

Durasi bekerja yang panjang memberikan seseorang kesempatan untuk menguasai pekerjaan dan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pengalaman yang diperoleh selama bertahun-tahun memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih matang dan efektif.

2. Kemampuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Kemampuan merujuk pada pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan, sedangkan keterampilan adalah kemampuan praktis yang diperoleh melalui pengalaman langsung di tempat kerja. Keterampilan yang terus berkembang seiring waktu berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan dan efisiensi.

3. Penguasaan terhadap Proses dan Teknologi yang Digunakan

Penguasaan terhadap proses kerja dan penggunaan teknologi yang relevan adalah indikator penting dalam pengalaman kerja. Kemampuan untuk menggunakan alat dan teknologi terbaru meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta membantu dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat.

4. Pengalaman dalam Menangani Masalah atau Tantangan

Pengalaman dalam menghadapi masalah atau tantangan di tempat kerja menjadi indikator kunci dalam menentukan tingkat pengalaman seseorang. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara efektif mencerminkan tingkat kedalaman dan kualitas pengalaman kerja yang dimiliki.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

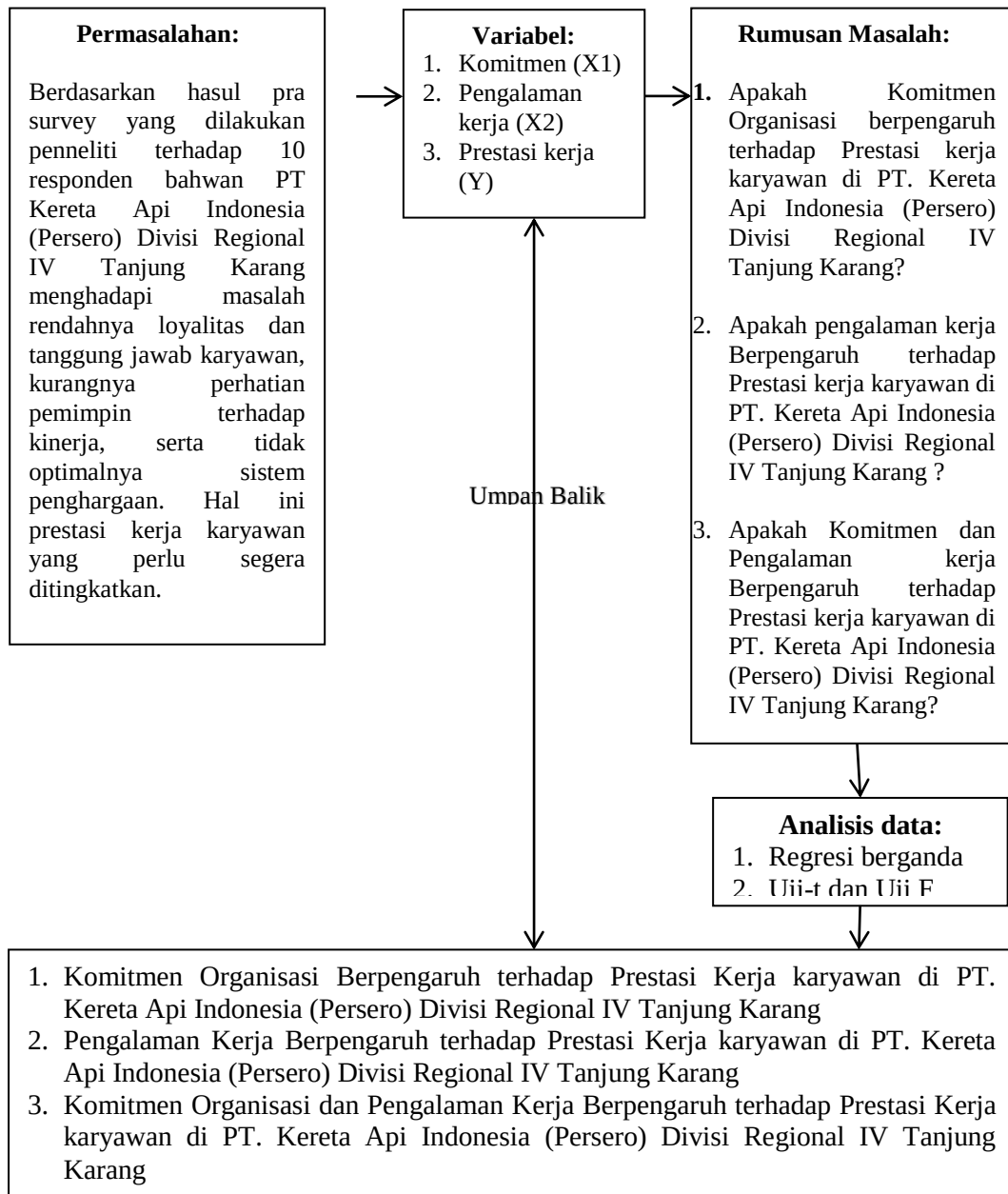
No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Darti & Saharudin (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT X	Mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.	Analisis Regresi Berganda	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja menjadi mediator hubungan ini.
2	Rini & Suparjo (2022), Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.	Structural Equation Modeling (SEM)	Pengalaman kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja dengan budaya organisasi sebagai faktor pendukung.
3	Frans Eka P H, Darna Sitanggang (2020), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Analisis Regresi Berganda	Komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4	Uswatun Chasanah , I Ketut Surabagiarta, Evita Purnaningrum (2021), Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada DIPERTAKJATIM (Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur)	Mengetahui seberapa besar motivasi maupun pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi	Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan Pengalaman Kerja mempengaruhi Komitmen simultan terhadap variabel Komitmen Organisasi

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
5	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan (2022)	Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten asahan	Analisis Regresi Berganda	Komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Sumber: Diolah tahun 2024

2.5 Kerangka Pemikiran

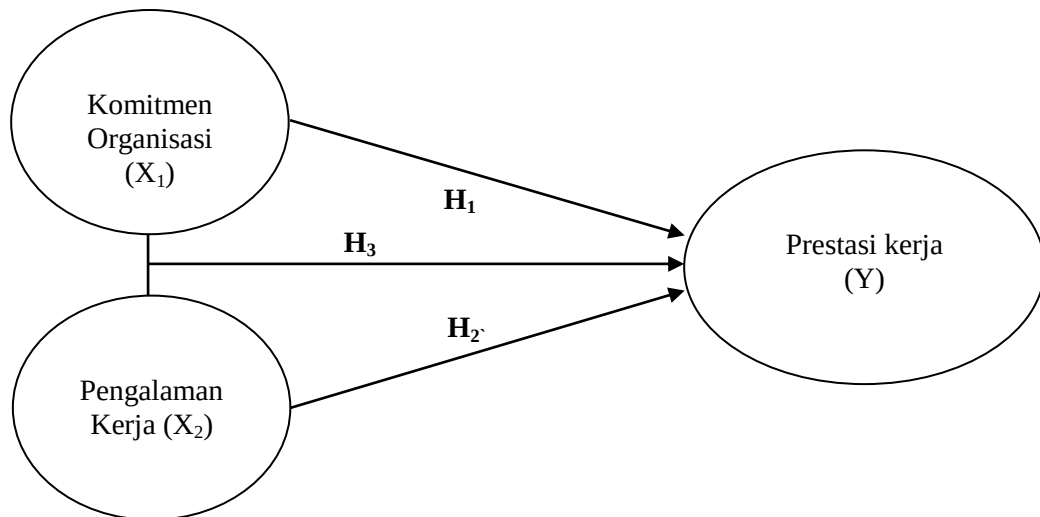
Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Teori

2.7 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis. Sugiyono (2021) Berdasarkan Gambar 2.2 kerangka pikir maka Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mencakup sejauh mana karyawan merasa terikat dan berinvestasi dalam tujuan serta nilai-nilai organisasi. Penelitian terdahulu oleh Rini dan Suparjo (2022) memperkuat pentingnya peran komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan, dengan budaya organisasi sebagai faktor pendukung. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pengalaman, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan merasa terikat pada organisasi dan sejalan dengan budaya perusahaan.

Teori Social Exchange Theory menambahkan dimensi penting dalam memahami hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja. Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki komitmen terhadap perusahaan lebih cenderung memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan nilai-nilai organisasi, serta mendorong peningkatan komitmen karyawan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

H1 : Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengalaman yang diperoleh selama menjalani pekerjaan sebelumnya memberikan kontribusi signifikan terhadap kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja relevan cenderung lebih siap menghadapi situasi kompleks dan membuat keputusan yang tepat.

Menurut Afsar et al. (2022), pengalaman kerja yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat kemampuan interpersonal dan manajerial mereka. Hal ini memungkinkan karyawan dengan pengalaman dalam bidang yang sama atau serupa untuk memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur, standar, dan ekspektasi di tempat kerja. Mereka cenderung dapat beradaptasi lebih cepat dan berkontribusi secara efektif terhadap tim, menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Pengalaman juga memberikan kepercayaan diri yang lebih besar dalam melaksanakan tugas, memungkinkan karyawan untuk mengambil inisiatif, berinovasi, dan memberikan solusi yang efektif terhadap permasalahan yang dihadapi.

Penelitian terdahulu oleh Rini dan Suparjo (2022) mendukung pentingnya pengalaman kerja sebagai determinan prestasi kerja karyawan. Penelitian mereka menemukan bahwa pengalaman kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja, terutama ketika didukung oleh komitmen organisasi

dan budaya kerja yang kondusif. Hasil ini menegaskan bahwa pengalaman tidak hanya memengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan kerja secara holistik.

Teori Social Learning Theory memperkuat argumen ini, dengan menyatakan bahwa individu belajar dan mengembangkan keterampilan melalui pengalaman dan pengamatan terhadap orang lain. Karyawan yang berinteraksi dengan rekan kerja lebih berpengalaman cenderung mengadopsi praktik terbaik dan cara kerja yang efisien, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, proses pembelajaran ini menjadi lebih efektif, mempercepat perkembangan keterampilan, dan meningkatkan produktivitas.

H2 : Ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

2.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan berupaya mencapai tujuan organisasi. Penelitian Rini dan Suparjo (2022) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi, terutama jika didukung oleh budaya organisasi yang positif, memberikan kontribusi signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Di sisi lain, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Penelitian oleh Afsar et al. (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja meningkatkan kemampuan teknis, interpersonal, dan adaptasi karyawan terhadap tantangan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Rini dan Suparjo (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi kompleks.

Dalam perspektif teori Social Exchange, karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi dan memiliki komitmen tinggi akan berupaya memberikan kinerja terbaik, sementara pengalaman kerja yang cukup membantu mereka

meningkatkan kepercayaan diri, inisiatif, dan inovasi. Dengan demikian, kombinasi antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup penguatan komitmen organisasi melalui budaya kerja positif dan program pengembangan karier berbasis pengalaman kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

H3 : Ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.