

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aspek paling penting dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan. Pada era globalisasi sekarang ini setiap perusahaan akan semakin berlomba – lomba menjadi yang terdepan dan mengalahkan pesaingnya untuk perkembangan suatu perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik agar lebih efektif dan efisien. Jika suatu perusahaan tidak mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik. Maka bisa menjadi hambatan bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam hal ini Sumber Daya Manusia yang memiliki pengalaman kerja akan berdampak pada produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memiliki kinerja Sumber Daya Manusia yang tinggi.

Kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satu faktornya yaitu pengalaman kerja dan sikap kerja.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).

Menurut Elaine B Johnson (2007:228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”.

Menurut Hitzman dalam Muhibbin Syah (1995) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”.

Dari pendapat diatas pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan suatu tujuan perusahaan. Dengan adanya pengalaman kerja, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan optimal. Pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Terkadang suatu perusahaan lebih menghargai pengalaman kerja seseorang daripada tingkat pendidikan yang tinggi.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut ialah sikap kerja. Menurut Kaswan (2015:59) bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan

pikiran dan perasaan suka atau tidak suka, terhadap pekerjaan dengan dampak positif ataupun negatif.

Judul penelitian ini berkaitan karena dengan adanya pengalaman kerja yang ada didalam diri seseorang maka akan terbentuk dalam sikap seseorang dalam menjalankan aktivitasnya sehari – hari.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja
2. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang membuat kinerja karyawan menurun
3. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaan dikarenakan pengalaman kerja yang sedikit
4. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap sikap kerja

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan masalah

Agar penelitian ini tidak melebar pada hal lain diluar penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah ini pada Pengaruh Pengalaman Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.
2. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Akademik

Melalui penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan studi kepustakaan, referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.

4. Bagi Peneliti Lain

Untuk menambah referensi, wawasan dan pengetahuan peneliti selanjutnya agar lebih mengkaji lagi tentang pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).

Menurut Elainer B Johnson (2007:228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam – macam pengalaman”.

Sastrohadiwiry (2005:163), menyatakan pengalaman kerja merupakan salah satu factor terpenting dalam sebuah perusahaan.

Pengalaman kerja di defenisikan oleh Manulang (2005:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Sutjiono, (2001) pengalaman kerja adalah senioritas atau “length of service” atau masa kerja merupakan

lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

Menurut Foster, (2001:40) mengatakan “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”.

Menurut Hitzman dalam Muhibbin Syah (1995) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”.

Herliansyah (2006) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah rentang waktu yang telah digunakan atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan.

Menurut Fransiska (2013) pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku dilihat dari Pendidikan formal maupun Pendidikan non formal.

2.1.1.2 Faktor – faktor Pengalaman Kerja

Menurut Hani T. Handoko (2001:241), faktor - faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu 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. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.1.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran Pengalaman Kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Basari (2012) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- a. Gerakannya mantap dan lancar setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan Gerakan yang mantap dalam bekerja disertai keraguan
- b. Gerakannya berirama artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari
- c. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman

kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- e. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.1.4 Indikator - Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator antara lain :

1. Masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.2 Sikap Kerja

2.1.2.1 Pengertian Sikap Kerja

Wibowo (2014:50) mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Kaswan (2015:59) menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga berubah.

Sunyoto dan Burhanuddin (2015:25) berpendapat bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar riset dalam perilaku organisasional berhubungan dengan tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan suka atau tidak suka, terhadap pekerjaan dengan dampak positif ataupun negatif.

2.1.2.2 Faktor – faktor sikap kerja

Faktor yang mempengaruhi sikap kerja menurut Nylon (2009) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

2.1.2.3 Indikator – Indikator Sikap Kerja

Dalam hubungan sosial, individu membentuk pola sikap tertentu terhadap banyaknya obyek. Menurut Blum dan Nylon (2008:154) menyatakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi sikap kerja antara lain :

1. kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun social berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja
2. pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja
3. Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja
5. Keamanan, rasa aman dalam lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

2.1.2.4 Komponen Sikap

Komponen – komponen sikap menurut Saifuddin Azwar (2005 : 24-27) komponen-komponen yang terkandung dalam sikap sebagai berikut :

1. Komponen Kognitif, kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa benar bagi objek sikap

2. Komponen Afektif, menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum komponen ini di sampaikan dengan perasaan yang di miliki terhadap sesuatu.
3. Komponen konatif, atau komponen perilaku dalam struktur sikap menunjukkan bagai mana kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang di harapkan.

Disimpulkan dari pendapat para ahli diatas sikap mempunyai hubungan dengan perilaku. Dengan diketahuinya sikap – sikap seseorang, orang lain dapat memperkirakan bagaimana respon atau perilaku yang akan diambil orang yang bersangkutan, terhadap suatu masalah atau keadaan yang diharapkan padanya. Keadaan ini yang menggambarkan hubungan sikap dan perilaku.

2.1.2.5 Ciri – Ciri Sikap

Ciri – ciri sikap menurut (Heri Hurwanto, 1998 :63) yang di kutip A.Wawan dan Dewi M (2010: 34-35) sebagai berikut :

1. Sikap bukan di bawa lahir melainkan di bentuk atau di pelajari sepanjang perkembangan itu dalam hubungan dengan objek. Sifat ini memebedakan dengan sifat motif-

motif boigenesi seperti lapar, haus dan kebutuhan akan istirahat.

2. Sikap dapat berubah – ubah karena itu sikap dapat dipelajari dan sikap dapat berubah pada orang-orang bila terdapat keadaan dan syarat-syarat tertentu yang memepermudah sikap pada orang lain.
3. Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mempunyai hubungan tertentu terhadap suatu objek dengan kata lain. Sikap tidak berbentuk, dipelajari atau berubah senantiasa berkenaan dengan suatu objek tertentu yang dapat di rumuskan dengan jelas.
4. Objek sikap itu merupakan suatu hal tertentu tetapi dapat juga merupakan kumpulan hal-hal tersebut
5. Sikap mempunyai segi – segi motivasi dan segi-segi perasaan, sifat alamiah yang membedakan sikap dan kecakapan-kecakapan atau pengetahuan yang di miliki seseorang .

Ciri – ciri sikap menurut Jalaluddin Rakhmad (2003: 40), sebagai berikut :

1. Sikap mempunyai daya pendorong atau motivasi, sikap bukan sekedar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan apakah orang harus pro atau kontra terhadap sesuatu.

2. Sikap relatif lebih menetap
3. Sikap mengandung aspek evaluatif : artinya mengandung nilai menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Sikap timbul dari pengalaman; tidak dibawa sejak lahir, tetapi merupakan hasil belajar.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pendapat dari Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan

seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing- masing Manullang (2008 : 245).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing – masing perusahaan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik. Uraian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2006:155) :

1. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah - masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.3.4 Mengukur Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Quantity of output (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. Quality of output (kualitas keluaran), jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. Timelines of output (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. Presences at work (tingkat kehadiran), jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

6. Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan), suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Indrawan, M. I. (2019)	Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan.	Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis, diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
Ilham Akbar P Rangkuti (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Simpang Kuala	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Simpang Kuala, sedangkan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Simpang Kwala
Yeni Safitri Nora (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap karir pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung	Secara simultan pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir pegawai pada kantor BPJS

		ketenaga kerjaan cabang Tanjung Morawa
Serang, S. (2018)	Pengaruh, Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian secara serempak yang menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara Bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
Pitriyani, p., & Halim, A. (2020)	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan	Melalui pengujian koefisien determinasi (R square) sebesar 0,89 atau 89% yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja dijelaskan oleh pengalaman kerja, sikap kerja dan keterampilan kerja sisanya 11% dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Johnson (2007:228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”.

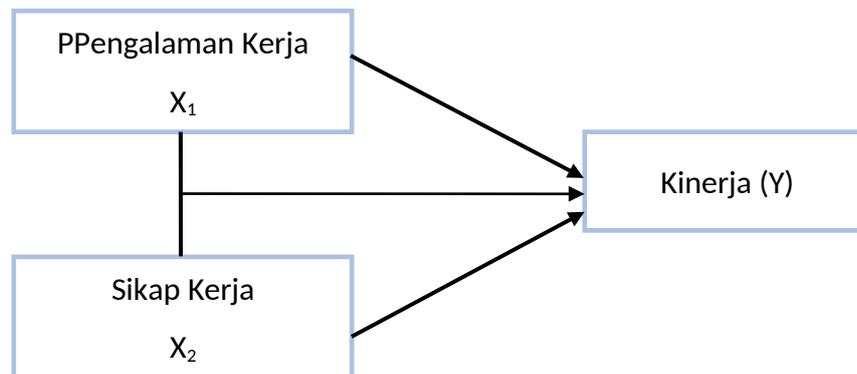
Wibowo (2014:50) mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan

bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk memahami lebih lanjut dalam kerangka konseptual dari penelitian, dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah peneliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan

H2 : Sikap Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan

H3 : Pengalaman Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Mitra Medika Yos Sudarso Medan.