

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dibuat agar peneliti menghindari praktik plagiat saat menulis karya ilmiah. Tinjauan pustaka juga berfungsi sebagai pembanding untuk menemukan perbedaan antara isi penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya.

2.1.1 Keterampilan

Kemampuan dan kompetensi yang seseorang miliki guna menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efektif, efisien, serta sesuai standar yang ditetapkan dikenal sebagai keterampilan. Keterampilan mencakup pengetahuan, pengalaman, serta kapasitas teknis dan non-teknis yang berkontribusi pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

2.1.1.1 Pengertian Keterampilan

Dalam manajemen sumber daya manusia, keterampilan yakni elemen penting yang harus diperhatikan. Tujuan pengembangan keterampilan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas tenaga kerja. Untuk memahami ruang lingkup keterampilan, perlu mengetahui definisi keterampilan sebagai berikut.

Khaeruman et al. (2021:76) mengungkapkan keterampilan yakni kompetensi individu guna memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan bekerja dengan lebih baik untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Rahadi et al. (2021:10) menyatakan keterampilan adalah kemampuan khusus yang diajarkan yang memungkinkan seseorang melakukan tugas atau

aktivitas dengan cara yang memungkinkan mereka mencapai hasil yang diinginkan dan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuannya.

Seto et al. (2023:76) mengakatakan bahwa : “Keterampilan ialah kompetensi guna menjalankan berbagai tugas yang dapat membantu memaksimalkan pekerjaan sehari – hari karyawan di perusahaan.”

Dari beberapa pengertian diatas maka bisa dinyatakan bahwasannya keterampilan adalah kemampuan khusus yang individu miliki untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab dengan optimal guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Keterampilan

Silalahi Ulber (2015:51) menjelaskan ada beberapa jenis – jenis keterampilan yakni:

1. Keterampilan Teknik

Kemampuan khusus untuk menyelesaikan tugas atau kompetensi memakai teknik, alat, dan prosedur disebut keterampilan teknik. Prosedur serta keahlian lapangan yang dispesialisasi dalam pelaksanaan dengan benar serta tepat pekerjaannya

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif adalah kemampuan kompetensi mengikuti kebijakan dan prosedur serta menyusun, mengatur, dan mendata informasi mengenai tindakan yang dilakukan dan hasilnya.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia yakni kemampuan guna memahami serta mendorong orang lain, baik secara perseorangan ataupun kelompok. Ini berkaitan dengan kemampuan guna memilih karyawan, membangun serta mempertahankan hubungan yang baik, dan memahami dan mendorong orang lain, mempengaruhi karyawan, baik perseorangan ataupun kelompok.

4. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual ialah kompetensi mengorganisasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan tindakan bisnis, juga dikenal sebagai kompetensi mental untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memahami informasi dari berbagai sumber. Kapasitas untuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami hubungan antar unit atau bagian, dan memahami saling ketergantungan antar bagian, semuanya termasuk di dalamnya, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dapat berdampak pada organisasi secara keseluruhan.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik adalah kompetensi guna mengidentifikasi melalui analisis serta pengujian sifat dan konsekuensi dari suatu kondisi tertentu. Keterampilan diagnostik singkatnya adalah kemampuan untuk dengan cepat menentukan penyebab yang benar dari suatu kondisi berdasarkan data yang tidak konsisten, pengamatan, dan fakta yang relevan, serta menentukan solusi.

2.1.1.3 Keterampilan Kerja yang Harus Dimiliki Karyawan

Seto et al., (2023:77) ada beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan serta dapat membawa kesuksesan pada diri sendiri yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi

Ketika bekerja, karyawan berkomunikasi langsung lewat presentasi, diskusi, dan pertemuan, serta melalui saluran tidak langsung seperti e-mail, media sosial, dan pesan singkat. Komunikasi yang baik dan efektif harus dilakukan baik secara lisan maupun tulisan. Ini akan membantu menghindari kesalahpahaman dalam tim.

2. Etika

Etika yang baik juga adalah kemampuan kerja yang dapat dikembangkan, seperti menunjukkan sikap profesional, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki etika yang baik dapat lebih sukses dalam karir mereka karena mereka membuat mereka lebih percaya diri.

3. Organisasi

Kemampuan karyawan untuk berorganisasi adalah kemampuan mereka untuk menjamin bahwa setiap tugas berjalan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Kemampuan organisasi ini sangat mendukung tim dalam meraih keberhasilan proyek.

4. Negosiasi

Guna mencapai kerjasama yang baik dengan pihak luar, negosiasi diperlukan. Negosiasi ialah kompetensi guna menyampaikan sebuah tujuan untuk

mencapai tujuan yang baik bagi kedua belah pihak.

5. Kerjasama

Karena Setiap tugas di perusahaan pada dasarnya saling terhubung, kemampuan untuk bekerja sama sangat penting, baik secara individu maupun dalam kelompok. Dengan bekerja sama, setiap tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat, serta efisien.

6. Berpikir Kritis

Kompetensi untuk menganalisis dan menemukan solusi bagi setiap masalah adalah hasil dari berpikir kritis. Dalam menghadapi tantangan yang dinamis dalam dunia bisnis, karyawan perlu memiliki kemampuan berpikir kritis yang memungkinkan mereka untuk tetap sabar serta disiplin selama masa-masa sulit.

7. Percaya Diri

Kepercayaan diri adalah milik semua orang, termasuk tenaga kerja.. Akan lebih mudah dan lebih berani mengungkapkan pikiran, pendapat, dan ide ketika seseorang merasa percaya diri. Hal ini terutama berlaku ketika berinteraksi langsung dengan klien dan konsumen. Oleh karena itu, tingkat keberhasilan proyek akan meningkat.

8. Teknologi

Salah satu jenis keterampilan adalah keterampilan teknologi yang memungkinkan Anda menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerjaan. Contohnya termasuk memahami operasi dasar komputer, menggunakan berbagai aplikasi bisnis, dan menggunakan teknologi digital lainnya.

9. Kepemimpinan

Kemampuan untuk mendukung, memotivasi, memberi semangat, dan memberdayakan orang lain, terutama dalam tim, dikenal sebagai keterampilan *leadership*. Kemampuan ini dapat memungkinkan Anda mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi di tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Keterampilan

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Yuniarsih & Suwatno (2008:23) ada beberapa dimensi dan indikator untuk keterampilan yakni:

1. Dimesi Kecakapan
 - a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas,
 - b. Kapabilitas dalam menyelesaikan tugas
 - c. Kecermatan dalam menyelesaikan tugas
2. Dimensi Kepribadian
 - a. Kapabilitas dalam mengkontrol diri
 - b. Rasa percaya diri dalam menuntaskan tugas
 - c. Dedikasi pada tugas
3. Dimensi Latihan
 - a. Kemampuan untuk melatih diri menjadi lebih baik

2.1.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan dan pemahaman individu dari pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan kegiatan, tugas, maupun tanggung jawab. Dari pengalaman tersebut dapat membantu individu untuk

berkembang dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja saat ini ataupun di masa depan.

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ialah komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kemampuan dan produktivitas karyawan. Pengalaman kerja mencakup pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh selama melakukan pekerjaan, yang membantu karyawan bekerja lebih baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk memahami ruang lingkup pengalaman kerja, perlu mengetahui definisi pengalaman kerja sebagai berikut.

Adamy Marbawi (2016:21) mengungkapkan pengalaman kerja ialah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang individu dapat selama menjalani tugas serta tanggung jawab di tempat kerja, yang sering dijadikan salah satu dasar pertimbangan dalam pemberian promosi jabatan.

Suhendi et al. (2024) menjelaskan pengalaman kerja adalah sesuatu yang hanya dapat diperoleh seiring berjalannya waktu dan akan meningkatkan kemampuan seseorang.

Khaeruman et al. (2021:81) mengungkapkan pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan apa pun yang pernah mereka lakukan. Ini dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan di tempat lain karena mereka telah bekerja untuk perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dinyatakan bahwasannya Semua pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh seseorang selama menjalankan tugas serta tanggung jawab di tempat kerja disebut

pengalaman kerja. Pengalaman kerja mencakup lamanya waktu bekerja serta berbagai aktivitas yang pernah dilakukan. Pengalaman kerja dapat menjadi komponen penting dalam mempertimbangkan promosi atau pengembangan karier, dan juga dapat membantu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.

2.1.2.2 Aspek Pengalaman Kerja

Mathis & Jackson (2011:157) mengemukakan ada empat macam aspek bagaimana seseorang membuat karir yaitu sebagai berikut:

1. Minat, sangat mungkin bagi seseorang untuk memilih dan mengejar karir yang sesuai dengan minat dan ketertarikan pribadi mereka.
2. Jati diri, karier sering dianggap sebagai bagian dari pembentukan identitas seseorang dan mencerminkan jati diri mereka.
3. Kepribadian, faktor ini termasuk orientasi individu, kebutuhan pribadi, pengalaman, kekuatan, dan sifat kepribadian, yang masing-masing memengaruhi keputusan dan kemajuan dalam karir.
4. Latar belakang sosial, perjalanan karier seseorang sangat dipengaruhi oleh status sosial ekonomi dan pendidikan mereka.

2.1.2.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Marwansyah (2014:136) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang digunakan untuk menilai pengalaman kerja individu, yakni:

1. Gerakannya mantap dan lancar

Karena mereka telah menguasai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, karyawan dengan pengalaman akan mampu melakukan tugas dengan percaya diri dan tanpa keraguan.

2. Gerakannya berirama

Gerakannya yang berirama adalah hasil dari kebiasaan yang dibangun selama menjalankan pekerjaan sehari-hari, yang memungkinkan setiap tindakan dilakukan dengan lancar dan teratur.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Kemampuan untuk dengan cepat mengenali dan menanggapi berbagai indikasi, termasuk kemungkinan kecelakaan kerja, memungkinkan tindakan pencegahan yang lebih efisien.

4. Dapat menduga akan munculnya kesulitan

Karyawan yang berpengalaman, didukung oleh wawasan serta keterampilan yang didapat pengalaman kerja mereka, dapat memprediksi dan mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan.

5. Bekerja dengan tenang

Bekerja dengan tenang adalah sikap seorang karyawan yang sudah lama dan percaya diri, yang memungkinkan mereka melakukan tugas dengan aman dan tanpa khawatir.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Khaeruman et al. (2021:82) mengungkapkan ada beberapa indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yakni:

1. Lama waktu kerja

Jumlah waktu atau jumlah pekerjaan yang telah dihabiskan individu untuk memahami dan melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Digunakan untuk menggambarkan keterampilan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan atau memenuhi kewajiban atau tanggung jawab pekerjaan, sedangkan pengetahuan meliputi ide, prinsip, protokol, peraturan, atau informasi lain yang dibutuhkan pekerja

3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Mengoperasikan peralatan secara teknis dan memahami prosedur kerja dengan baik adalah beberapa contoh tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan berbagai aspek pekerjaan. Tingkat penguasaan ini juga menunjukkan sejauh mana mereka menguasai teknik-teknik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara maksimal dan terarah, sesuai dengan aturan yang ada.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi dalam menentukan efektivitas dan produktivitas sebuah organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, serta dipengaruhi oleh kompotensi,

motivasi, dan kondisi kerja. Untuk memahami ruang lingkup kinerja karyawan, perlu mengetahui definisi kinerja karyawan sebagai berikut.

Asmike Metik & Sari Putri Oktovita (2022:3) menjelaskan kinerja adalah jumlah waktu yang diberikan sesuai dengan dan dipertimbangkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja ialah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih dalam suatu organisasi.

Indrastuti (2020:107) menjelaskan kinerja ialah pencapaian yang dicapai seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efektifitas.

Adamy Marbawi (2016:91) mengemukakan seberapa besar kontribusi seorang pekerja kepada perusahaan diukur dari kinerjanya. Hal ini mencakup kuantitas, waktu, dan kualitas produksi serta kehadiran di tempat kerja dan pola pikir yang kompetitif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya individu atau kelompok dalam organisasi guna mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mauram & Mu'ah (2018:142) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Kita dapat menyatakan bahwa suatu tindakan itu efektif jika tujuan tertentu pada akhirnya tercapai. Meskipun demikian, suatu kegiatan dianggap tidak efisien jika efek yang tidak diinginkan lebih besar daripada hasil yang

menghasilkan kepuasan berdasarkan prioritas. Sebaliknya, suatu tindakan dikatakan efisien jika hasil yang diinginkan hanya sedikit atau tidak penting.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah ciri atau arahan yang diberikan oleh seorang anggota organisasi resmi kepada anggota lainnya untuk melaksanakan tugas berdasarkan kontribusi mereka.

3. Disiplin

Disiplinkan berarti mengikuti hukum serta peraturan yang berlaku. Maka dari itu, disiplin karyawan mencakup tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam mematuhi kesepakatan kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif mencakup kebutuhan untuk berkreasi dan berpikir untuk menghasilkan konsep yang sesuai dengan tujuan organisasi..

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Asmara dan Novianto (2020:244) mengungkapkan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan jumlah tugas yang diselesaikan dan tingkat efisiensi yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan ketelitian, kerapihan, serta kelengkapan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Kemandirian

didefinisikan sebagai tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bantuan orang lain. Ini juga menunjukkan seberapa kuat komitmen seorang karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif yang mengutamakan kemandirian, kemampuan beradaptasi dalam berpikir, dan kesiapan untuk menanggung tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkaitan dengan kompetensi guna menyesuaikan diri, termasuk kemampuan untuk merespons dan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan serta kondisi yang ada.

6. Kerjasama

Kerjasama yaitu kompetensi seorang karyawan untuk bisa bekerja dengan orang lain.

2.1.3.4 Standar Kinerja yang Efektif

Sojanah Janah et al. (2023:27) menjelaskan standar kinerja yang efektif membantu dalam proses evaluasi dan perbaikan dan menentukan sejauh mana kinerja telah mencapai tujuan. Beberapa ciri dari standar kinerja yang efektif sebagai berikut:

1. Spesifik

Standar kinerja yang dijalankan harus jelas dan mendetail dalam menjelaskan apa yang diharapkan untuk dicapai.

2. Terukur

Standar kinerja harus memiliki metrik yang dapat diukur secara kuantitatif seperti persentase.

3. Realistik

Standar kinerja harus memiliki target yang realistik sesuai dengan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan,

4. Terukur dari Waktu ke Waktu

Standar kinerja seharusnya dapat diukur secara berkala untuk mengawasi perkembangan yang terjadi dan untuk melakukan perbaikan yang diperlukan.

5. Tantangan

Standar kinerja sebaiknya dapat menantang bagi karyawan agar dapat berusaha untuk melakukan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas masing-masing.

6. Transparan

Standar kinerja sebaiknya dapat dipahami oleh seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan dan pihak tersebut dapat dengan mudah mengaksesnya

2.1.3.5 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Priyono (2024:139) mengungkapkan terdapat enam indikator yang dipakai guna mengukur kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan ditentukan oleh tingkat kesempurnaan tugas yang dilaksanakan, kemampuan dan keterampilan karyawan, serta penilaian karyawan terhadap hasil kerja mereka.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diartikan sebagai tingkat penyelesaian aktivitas tepat pada waktu yang ditentukan dan diukur melalui prosedur koordinasi dengan hasil yang dicapai untuk memanfaatkan waktu yang ada sebaik mungkin untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara optimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya.

6. Komitmen Kerja

Pertanggungjawaban karyawan terhadap organisasi dan komitmen kerja terhadap instansi merupakan dua aspek dari komitmen kerja.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki permasalahan yang hampir serupa dengan studi yang sedang dilakukan saat ini. Penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel dibawah.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ni Kadek Ari, I Gede Aryana, dan I Komang Gede (2022) Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Nature Bag di Kerobokan Badung)	Variabel X: Keterampilan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Reward dan Punishmen t	Keterampilan Kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan	Journal of Applied Management Studies, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022
2.	Lince Fadhilah dan Niantoro (2021) Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi	Variabel X: Keterampilan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Kemampuan Kerja	Terdapat pengaruh Keterampilan Kerja pada Kinerja Karyawan	Jurnal Akuntansi & Bisnis, Volume 7, Nomor 2, Tahun 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Archika Pramita, Siti Chamidah, dan Titis Purwaningrum (2022)	Variabel X: Keterampilan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: <i>Reward</i> dan <i>Teamwork</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan	Bussman Journal : Indonesian Journal of Business Management, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2022
4.	Mei Linda, M. Munir, dan Suharyanto (2021)	Variabel X: Keterampilan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja	Hasil penelitian Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Journal of Sustainability Research, Volume 2, Nomor 4, Tahun 2021
5.	Pitriyani dan Adb. Halim (2020)	Variabel X: Pengalaman Kerja Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar	Variabel X: Latar Belakang Pendidikan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja pada	Jurnal EBMA, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2020

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat		Kompensas i	Kinerja Karyawan	
6.	Erian Rulianti (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X: Pengalaman Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Kompensas i	Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan	Jurnal Manajeme n Kewirausa haan, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2019
7.	Dina Riska, Sri Langgeng, dan Rona Tanjung (2020) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries	Variabel X: Pengalaman Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Motivasi dan Lingkunga n Kerja	Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karayawan	Jurnal Dimensi, Volume 9, Nomor 1, Tahun 2020
8.	Tedi Pitri (2020) Pengaruh Pengetahuan Dan	Variabel X: Pengalaman Kerja Variabel Y:	Variabel X: Pengetahua n	Hasil penelitian terdapat Pengaruh Pengalaman	Jurnal Ekonomed ia, Volume 9, Nomor 2,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana	Kinerja Karyawan		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan	Tahun 2020
9.	Suseno Hendratmoko dan Heru Sutapa (2022) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Asha Graha Kediri	Variabel X: Pengalaman Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Kompetensi i	Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	YUME: Journal of Managem ent, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2022
10.	Citra Astrining dan Ni Putu (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Grammes Jewerly Kerobokan	Variabel X: Pengalaman kerja dan Keterampila n	-	Hasil penelitian menunjukan Pengalaman kerja dan Keterampila n	Jurnal Majalah Ilmiah Widyacak a, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2020
11.	Christina Merry, Benhard, dan Greis (2022) Pengaruh Keterampilan	Variabel X: Pengalaman kerja dan Keterampila n	Variabel X: Kemampua n Kerja	Keterampila n Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan	Jurnal EMBA, Volume 10, Nomor 3, Tahun 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem	Kinerja Karyawan		terhadap Kinerja Karyawan	
12.	Kornelis Alfred, Leony, dan Tarsisius (2021) Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Kupang	Variabel X: Pengalaman kerja dan Keterampilan n Variabel Y: Kinerja Karyawan	-	Keterampila n dan Pengalaman kerja bersepengaru h signifikan terhadap Kinerja	Jurnal Bisnis & Manajeme n, Volume 13, Nomor 2, Tahun 2021 Karyawan
13.	Ketut Edy, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap	Variabel X: Pengalaman Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Tingkat Pendidikan	Hasil penelitian menunjukan ada pengaruh positif dari Pengalaman Kerja	Bisma: Jurnal Manajeme n, Volume 5, Nomor 1, Tahun 2019 Terhadap Kinerja Karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Karyawan				
14.	Aulia Pratiwi dan Karuniawati (2023) Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun)	Variabel X: Keterampila n Kerja dan Pengalaman Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Pelatihan n Kerja Pengalaman	Keterampila n Kerja, Pengalaman Kerja, berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan	Jurnal SIMBA, Volume 5, Tahun 2023
15.	Febrio, Victor, dan Rita (2019) Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Tri Mustika Cocominaesa	Variabel X: Keterampila n dan Pengalaman Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Lingkunga n Kerja	Keterampila n Kerja dan Pengalaman berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA, Volume 7, Nomor 1, Tahun 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(Minahasa Selatan)					

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk menghadapi tantangan pasar yang semakin kompetitif, perusahaan konveksi, salah satu sektor industri yang berperan penting dalam perekonomian, harus dapat terus berkembang. Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya saat ini, terutama di sektor produksi, yang berperan dalam menciptakan produk berkualitas unggul. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik, terutama yang berhubungan dengan keterampilan dan pengalaman kerja. Karyawan yang terampil dan berpengalaman tidak hanya bisa menuntaskan tugas dengan lebih cepat dan tepat, tetapi mereka juga bisa menangani berbagai masalah yang muncul dalam proses produksi. Perusahaan konveksi harus memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan yang diperbarui untuk memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang.

Keterampilan adalah komponen penting yang membantu karyawan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Kemampuan teknis yang pekerja miliki untuk menyelesaikan tugas dengan efisien serta efektif disebut keterampilan kerja. Keterampilan kerja dalam produksi termasuk menjahit, memotong pola, memasang aksesoris, dan membuat produk berkualitas tinggi sesuai dengan standar perusahaan.

Rahadi et al. (2021) menjelaskan keterampilan adalah kemampuan khusus yang diajarkan yang memungkinkan seseorang melakukan tugas atau aktivitas

dengan cara yang memungkinkan mereka mencapai hasil yang diinginkan dan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Dimensi dari keterampilan yang dikutip dari Yuniarsih dan Suwatno (2008) terdiri dari kecakapan, kepribadian, dan latihan.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hal tersebut dilakukan oleh Archika Pramita, Siti Chamidah, dan Titis Purwaningrum (2022), Mei Linda, M. Munir, dan Suharyanto (2021), Ni Kadek Ari, I Gede Aryana, I Komang Gede (2022), dan Citra Astrining dan Ni Putu (2020) membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Temuan studi mengindikasikan bahwasannya karyawan dengan keterampilan yang lebih baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, dengan cara yang lebih tepat, dan dengan lebih efisien. Keterampilan kerja yang baik meningkatkan kualitas pekerjaan dan memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan di perusahaan.

Selain keterampilan, pengalaman kerja adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja menunjukkan seberapa lama dan sering seorang karyawan melakukan pekerjaan tertentu yang terkait dengan pekerjaannya. Karyawan dengan lebih banyak pengalaman cenderung memahami lebih baik proses produksi, seperti menyelesaikan masalah teknis, menangani bahan yang berat, dan bekerja dengan baik dalam situasi stres.

Adamy Marbawi (2016) mengungkapkan pengalaman kerja ialah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang didapat seseorang selama menjalani tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, yang sering dijadikan salah satu dasar pertimbangan dalam pemberian promosi jabatan. Dalam industri konveksi, karyawan dengan lebih banyak pengalaman biasanya lebih produktif dan menghasilkan produk dengan tingkat cacat yang lebih rendah. Dengan demikian, pengalaman kerja membantu perusahaan mencapai target kuantitas dan kualitas produk. Indikator dari pengalaman kerja yang dikutip dari Khaeruman et al. (2021) terdiri dari durasi kerja, tingkat keahlian yang dimiliki, dan kemampuan dalam mengerjakan tugas.,

Penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Erian Rulianti (2019), Dina Riska, Sri Langgeng, dan Rona Tanjung (2020), Tedi Pitri (2020), dan Suseno Hendratmoko dan Heru Sutapa (2022) yang membuktikan bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh langsung secara signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwasannya semakin banyak pengalaman seorang karyawan, semakin besar kemungkinannya guna menjalankan pekerjaan dengan baik dan efektif. Pengalaman kerja meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dengan membantu mereka memahami berbagai kesulitan yang terkait dengan pekerjaan mereka, meningkatkan keterampilan teknis mereka, dan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja mereka.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas, tetapi juga oleh kualitas produk yang mereka hasilkan dan kemampuan untuk bekerja selaras pada waktu yang ditentukan. Karyawan dengan

keterampilan kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efisien serta menciptakan produk selaras pada standar kualitas perusahaan dalam lingkungan produksi di mana ketepatan waktu dan kualitas produk menjadi hal yang utama.

Asmike Metik & Sari Putri Oktovita (2022:3) mengungkapkan kinerja adalah jumlah waktu yang diberikan sesuai dengan dan dipertimbangkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja ialah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh individu atau lebih dalam suatu organisasi. Indikator kinerja yang dikutip dari Priyono (2024) mencakup mutu, kuantitas, ketepatan waktu, produktivitas, kemandirian, serta komitmen kerja.

Penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Kornelis Alfred, Leony, dan Tarsisius (2021) yang mengindikasikan bahwa keterampilan serta pengalaman kerja bersepengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kedua faktor tersebut ditingkatkan secara bersamaan, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif, menciptakan hasil kerja yang lebih unggul, dan mencapai sasaran perusahaan.

Selain memengaruhi kinerja karyawan, keterampilan dan pengalaman kerja juga saling mempengaruhi. Keterampilan umumnya meningkat dan berkembang melalui pengalaman kerja. Ketika seseorang menghadapi beragam situasi dan tantangan dalam pekerjaan mereka, mereka mulai menerapkan pengetahuan yang dimiliki, bereksperimen dengan hal-hal baru, memperbaiki kesalahan, dan secara bertahap menjadi lebih terampil. Di sisi lain, pengalaman yang luas dan bervariasi

memberikan individu wawasan yang lebih mendalam, cara berpikir yang lebih terbuka, dan pemahaman yang lebih baik tentang profesinya, yang pada akhirnya membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka lebih jauh. Keterampilan yang mumpuni menjadikan pengalaman kerja lebih lancar dan efisien, sedangkan pengalaman yang berharga dapat membantu individu mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan yang sudah ada. Hal ini selaras pada studi Dewi Suci, Suroso, dan Syifa Pramudita (2021) dan Niken, Muhammad Azis, dan Rachmatullaily (2021) yang menyatakan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja saling mempengaruhi.

Berdasarkan penjelasan dan temuan penelitian yang telah diuraikan, bisa dinyatakan bahwasannya pengalaman kerja serta keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang cukup dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, membuat produk berkualitas tinggi, dan mencapai target perusahaan. Perusahaan konveksi harus fokus pada pengembangan keterampilan kerja dan memberikan pengalaman kerja yang lebih beragam kepada karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, peningkatan kedua faktor ini secara bersamaan akan berdampak positif pada kinerja karyawan untuk terus menjaga kualitas hasil produksi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik hipotesis: “**Terdapat Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya”