

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengalaman Kerja

a. Pengertian pengalaman kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.¹ Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja

¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 835.

lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Bill foster menjelaskan pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.² Sedangkan Nitisemito Senioritas menyebutkan dengan istilah “Lenght of Service” atau pengalaman kerja adalah lamanya seorang karyawan mengabdikan pada perusahaan tertentu pekerjaan yang optimal bergantung pada kemampuan, kecakapan dan ketrampilan.³ Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.⁴

Pengalaman kerja dalam pandangan islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah diteaskan dalam firman Allah dalam al-Qur’an surat jumu’ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ.

² Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hal. 22

³ Teguh, Nuryadin Muhammad, Et. Al., “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin”, *Attadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 3 No. 1 (2019), 13.

⁴ Manulang, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), 15

Artinya: “*apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*”.⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwa, umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Sebab bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut pandangan Allah dan Rasul-Nya, karena makna dan hakikat bekerja adalah fitrah manusia sebaai khalifah dimuka bumi. Sedangkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggun jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang

⁵ al-Qur'an surat Al-jumu'ah (62) ayat 10.

bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

b. Pengukuran pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:⁶

- 1) Gerakannya mantap dan lincer, artinya setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama, artinya tercipta kebiasaan dalam melakukan kegiatan sehari-hari.
- 3) Lebih cepat menggapai tanda-tanda, artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena didukung pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

⁶ Marwan Asri.dkk, *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), 131.

c. Faktor-faktor pengalaman kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:⁷

- 1) Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat (*optitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

Menurut Bill Foster menyatakan ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

⁷ T.Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Jakarta: BPF), 241.

1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas 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. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.⁸

d. Manfaat pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan dari ada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka dari itu pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

- 1) Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.

⁸ Bill Foster, *Pembinaan Untuk...*, 43.

2) Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas, teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Etos Kerja

a. Pengertian etos kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.⁹

Etos kerja dalam perspektif islam adalah mengedepankan nilai-nilai al-Qur’an yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika. Hal ini dapat dijelaskan dalam al-Qur’an surat Ali Imran ayat 104:¹⁰

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (١٠٤)

Artinya: “*dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung*”.

Ayat tersebut menjelaskan tentang keadilan syariah bagi umat islam yang berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar dan mana yang buruk. Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawah individu lebih dekat

⁹ Ananta, *Tingkat Etos Kerja SMK dan Faktor Yang Mempengaruhinya* (Jakarta: IKIP Jakarta, 1994), 4.

¹⁰ al-Qur’an surat Ali Imran ayat 104

dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang beretika yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya untuk masalah.

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹¹ Banyak tokoh lain yang menyatakan defenisi dari etos kerja. Salah satunya Hill menyatakan:

The work ethic is a cultural norm that advocates being personally accountable and responsible for the work that one does and is based on a belief that work has intrinsic value.

Menurut Hill etos kerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik.

Hal tersebut diperkuat oleh Hitt (dalam Boatwright dan Slate, 2000)¹² yang menyamakan etos kerja sebagai suatu nilai dan menyatakan bahwa gambaran etos kerja yang dimiliki seseorang merupakan gambaran dari nilai-nilai yang dimilikinya yang berfungsi sebagai panduan dalam tingkah lakunya.

Cherrington (dalam Boatwright dan Slate, 2000) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati

¹¹ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 26.

¹² Boatwright, J.R., & Slate, J.R., "Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia" *Journal of Vocational Education Research*, Vol. 25 (04), 505-506.

pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar daripada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya.

b. Ciri-ciri etos kerja

Etos kerja dimiliki oleh seseorang pekerja atau pegawai. Tekait dengan itu ada beberapa ciri yang menunjukkan orang yang memiliki etos kerja yaitu:¹³

- 1) Ada usaha keras sebagai kewajiban moral dan religius bagi setiap orang untuk mengisi hidupnya.
- 2) Menghargai waktu kerja.
- 3) Bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Menginginkan produktivitas yang tinggi.
- 5) Merasa bangga terhadap profesi dan lembaganya.
- 6) Selalu ingin berprestasi.
- 7) Loyal terhadap profesi dan lembaganya.
- 8) Bersifat jujur

c. Aspek-aspek etos kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:¹⁴

- 1) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

¹³ Nafiuddin, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 2004), 20.

¹⁴ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 33.

- 2) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.¹⁵
- 3) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- 6) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

¹⁵ *Ibid.*,

8) Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty memiliki tiga aspek yang menjadi indikator dari etos kerja, yaitu:¹⁶

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun,

¹⁶ *Ibid.*, 34.

loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitas seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. aspek ini sering dihubungkan dengan situasi ditempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.¹⁷

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.

¹⁷ *Ibid.*,

Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

d. Faktor-faktor etos kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja. Yaitu:¹⁸

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

¹⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), 52.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Dan memiliki dorongan untuk memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4) Kondisi Lingkungan/ Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan Bermutu.¹⁹

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif

¹⁹ *Ibid.*,

bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja.

Sedangkan menurut Boatwright dan Slate faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:²⁰

1) Usia

Menurut hasil penelitian Buchholz's dan Gooding's (dalam Boatwright dan Slate, 2000), pekerja yang berusia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja lebih tinggi daripada pekerja yang berusia diatas 30 tahun.

2) Jenis kelamin

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boatwright dan Slate (2000), wanita memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada pria.

3) Latar belakang pendidikan

Hasil penelitian Boatwright dan Slate (2000) menyatakan bahwa etos kerja tertinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU.

²⁰ Boatwright, J.R., & Slate, J.R., "Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia" *Journal of Vocational Education Research*, Vol. 25 (04), 521-528.

4) Pengalaman kerja/ masa kerja

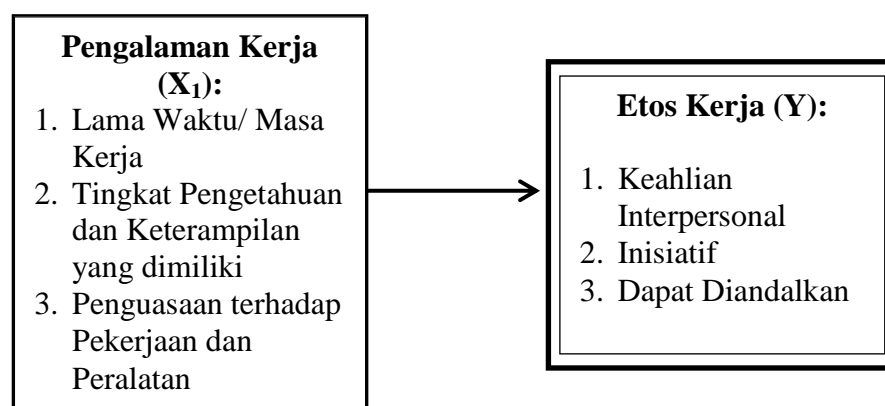
Menurut penelitian Boatwright dan Slate (2000) mengungkapkan bahwa pekerja yang sudah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun.²¹

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimasalah yang penting.²² Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1
Skema Kerangka Pemikiran



²¹ *Ibid.*,

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 60.

- 1) Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah etos kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
- 2) Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah pengalaman kerja (X).