

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja karyawan yang dirujuk dari jurnal yang sudah ada yaitu :

1. Penelitian dari (Jimmy A. A., 2019) dengan judul pengaruh kompetensi, produktivitas dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja (Studi kasus pada Bidang pengendalian Teknis dan pengembangan konstruksi dinas pekerjaan Umum dan penataan Ruang Provinsi Papua). Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi, SPSS (Statistical product and service solutions) dan uji asumsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kerja pada bidang pengendalian Teknis dan pengembangan konstruksi Dinas pekerjaan Umum dan penataan Ruang provinsi Papua. variabel produktivitas berpengaruh terhadap kualitas kerja pada Bidang pengendalian teknis dan Pengembangan konstruksi Dinas pekerjaan umum dan penataan Ruang Provinsi Papua. Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pada Bidang Pengendalian Teknis dan Pengembangan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Provinsi Papua

dan variabel kompetensi, produktivitas dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pada bidang pengendalian Tek

2. Peneliti dari (Purba, 2018) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Pada variabel semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Serta pengalaman kerja dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja.
3. Penelitian dari (M. Hidayat, 2019) dengan judul pengaruh stress kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan stress kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan kualitas kerja sebagai variabel dependen. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar sebanyak 50 orang. Kuesioner diolah menggunakan aplikasi SPSS 22. Berdasarkan uji persamaan regresi, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya variabel stress kerja (X1), maka akan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja

karyawan PT. Paspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar. Berdasarkan keseluruhan uji instrument, maka diperoleh kesimpulan variable stress kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,405 atau sebesar 40,5%. Ini menunjukkan bahwa keseluruhan variable X mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variable dependen Y (Kualitas kerja karyawan) pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, sedang sisanya sebesar 59,5% itu dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

4. Penelitian dari (Anwar S. M., 2022) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bersifat menenyakan hubungan antara dua variabel. Teknis analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa pengalawan kerja dan semangat kerja secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Mendisafe Technologies Kabupaten deli Serdang.

5. Penelitian dari (Isherawati I. , 2021) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan kinerja terhadap kualitas kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Berkat Surya Mahakarya). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berkat Surya Mahakarya Kalimantan Tengah. Teknis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling. Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan program IBM SPSS 23. Hasil penelitian ini pengalaman kerja dan kinerja tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

B. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja menjadi cermin dan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada riwed perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat

berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2. Pengalam Kerja

a. Pengertian Pengalaman kerja

Menurut pendapat (Martoyo dalam Wirawan ,2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut (Sasongko,2018), adalah sebagai suatu ukuran tentang lama atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut (Sutrisno, 2012), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajiban berdasarkan pada pengalamannya disuatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja sebagai karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak banyak pengalaman yang dimiliki pada karayawan tersebut (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyaw an itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pementukkan

oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017).

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari Pendidikan formal maupun non formal atau biasa diartikan sebagai suatu proses membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Bawono, 2010)

Menurut (Manulang, 2011:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut (Hasibuan, 2019:55) mengemukakan orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Manurut (Sutrisno, 2010:158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menetapkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang

kompeten dalam bidangnya. Menurut (Gibson, 2011:523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Manurut (Sedermayanti, 2010:39) pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa di dapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Sedermayanti mengemukakan bahwa pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Menurut (Manullang,2009:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut pendapat (Handoko,2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang

lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut (Marwansyah, 2014:135), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut (Handoko T. H., 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja:

- 1) Latar belakang Pribadi, mencakup Pendidikan, kursus, Latihan, bekerja. Untuk menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk menerangkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penelitian dan penganalisisan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan Teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik pekerjaan.

b. Cara memperoleh pengalaman kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung

memiliki pelamar yang berpengaruh, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. (Syukur, 2011:83) mengetahui bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Berdasarkan Pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman yang lebih banyak dari dapa sebelumnya.

2) Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3) Media informasi

Permanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

4) Penataan

Melalui kegiatan dan sejenisnya., maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengalaman terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

c. Manfaat pengalaman kerja

Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian kerja. Perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada tenaga kerja yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan karena karyawan yang berpengalaman lebih memiliki kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja mempunyai manfaat terhadap proses pekerjaan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk mencapai kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh keberhasilan (Setiawan, 2014)

Menurut (Setiawati, 2014) manfaat pengalaman kerja yaitu:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Peningkatan kewibawaan sehingga mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya

- 3) Pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar karena orang tersebut memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan pengalaman yang lebih baik maka seorang karyawan akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

d. Indikator pengalaman kerja

Adapun yang menjadi Indikator pengalaman kerja menurut (Sedermayanti, 2013) adalah sebagai berikut :

1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau 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. Selain itu pengetahuan juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas pekerjaan

3) Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknis pekerjaan. Seorang

karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki Gerakan yang mantap dan lancer, Gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, oleh karna itu seorang yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

3. Kualitas kerja karyawan

a. Pengertian kualitas kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relevan, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan pada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja menurut (Sari,2017) merupakan hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan

berdaya guna. Kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan karyawan dalam rangka memberikan kinerja yang baik.

Menurut (Nasution,2020) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. (Crosby,2017) berpendapat kualitas kerja adalah ketepatan dalam mencapai kesesuaian dengan persyaratan atau harapan yang ditetapkan. Jika, kualitas kerja tercapai Ketika pekerjaan dilakukan dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Ristanti,2016:54), kualitas kerja merupakan kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut (Husnan 2017:291) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertip, dan benar serta dapat membantumembantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan. Menurut (Ashari, 2020:186) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality Of Worklife (QWL) dijelaskan oleh (Siagian, 2007) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Menurut (Mangkupurwira, 2009) Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengamalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. (Hasibuan, 2012:45) Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah diharapkan. (Hasibuan, 2012:87) menyatakan pengalaman kerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, Kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut (Martoyo, 2009:65) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Menurut (Flippo, 2005:28), tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya mengacu pada:

1. Pengetahuan (Knowledge), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya fisik serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasamadan tanggung jawab.

Kualitas kerja karyawan adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan

(Matuninam, 2001). Selain itu, kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi (Hamdani, 2011).

Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi & efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan secara umum.

b. Faktor-faktor untuk meningkatkan kualitas kerja

Menurut (Riorini, 2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Sunu (dalam Flippo, 1995:91) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

1. tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui berdasar diperlukan untuk meningkatkan mutu.
3. sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi
4. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik

5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

c. Indikator kualitas kerja karyawan

Adapun yang menjadi indikator kualitas kerja menurut (Hasibuan, 2012) sebagai berikut :

1. Potensi diri, terkait aspek kemampuan, kekuatan yang dimiliki seseorang, tapi belum sepenuhnya terlihat secara maksimal
2. Hasil kerja optimal, ialah hasil yang diharuskan dimiliki seorang karyawan, hasil kerja optimal dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja, yakni tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya melalui proses kerja ini. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan membuat rencana kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, serta melakukan perbaikan.

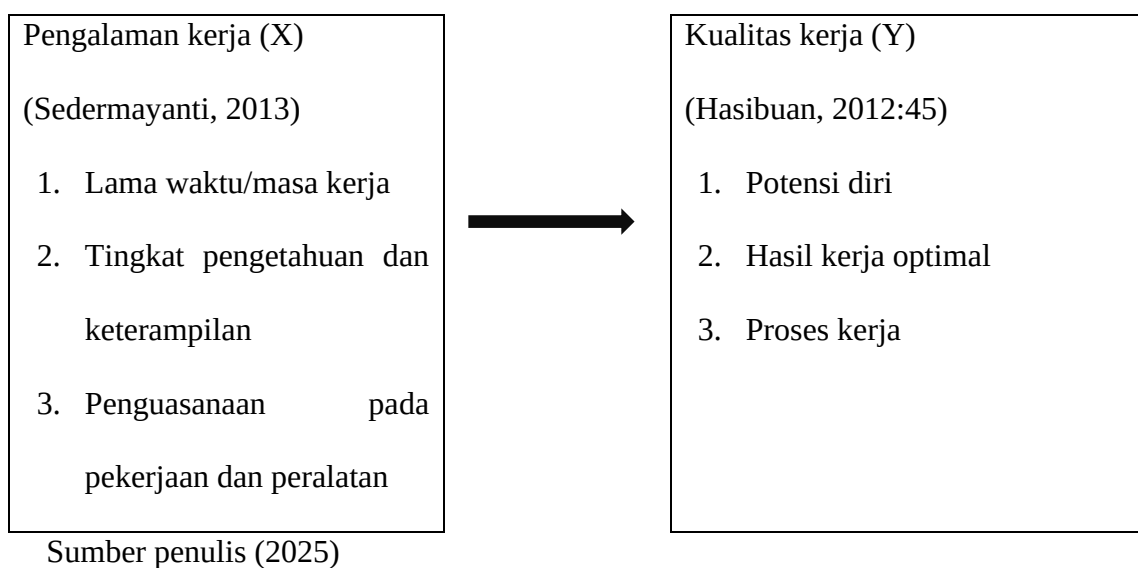
C. Kerangka konseptual

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel peneliti yaitu antara variabel indeviden dengan variabel dependen. melakukan sebuah penelitian diperlukan Langkah-langkah yang baik dan sistematis guna menyusun data yang diperlukan untuk penelitian tersebut. Langkah-langkah

yang tepat pada penelitian akan menghasilkan penelitian yang baik, terarah dan dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya.

Berikut gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, ialah:

Gambar 2.1 Ke rangka konseptual



Sumber penulis (2025)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, di mana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Balangan
2. H_a : Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Balangan