

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan untuk dijadikan referensi oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| Nama Peneliti                      | Judul Penelitian  | Variabel   | Metode Analisis         | Hasil Penelitian   |
|------------------------------------|---|--|-------------------------|--|
| Febrin Cahya Chintya Kotama (2015) | Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Bekerja dan Usia terhadap Pendapatan Tenaga Kerja (Studi pada PTPN X Pg Lestari Patianrowo Nganjuk). | X <sub>1</sub> :<br><i>Pendidikan</i><br>X <sub>2</sub> :<br><i>Pengalaman Kerja</i><br>X <sub>3</sub> :<br><i>Usia</i><br>Y:<br><i>Pendapatan</i> | Regresi Linear Berganda | Secara parsial, pendidikan, pengalaman bekerja, dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.<br><br>Secara simultan, pendidikan, pengalaman bekerja dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. |

|  |   |   |                                |  |
|--|---|---|--------------------------------|--|
| <p>Frisca Lincyanata (2014)</p>                            | <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Tingkat Upah dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.</p> | <p>X<sub>1</sub>:<br/><i>Disiplin kerja</i><br/>X<sub>2</sub>:<br/><i>Masa kerja</i><br/><br/>Y:<br/><i>Produktivitas</i><br/><br/>Z:<br/><i>Upah</i></p> | <p>Analisis Jalur</p>          | <p>secara parsial disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo.</p> <p>secara parsial disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo.</p> <p>Tingkat Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri kerajinan perak di Desa Pulo.</p> |
| <p>Nyoman Tri Arya Nugraha dan A.A.I.N Marhaeni (2012)</p> | <p>Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Pendapatan Karyawan pada Industri</p>   | <p>X<sub>1</sub>:<br/><i>Jam Kerja</i><br/>X<sub>2</sub>:<br/><i>Pengalaman Kerja</i><br/>X<sub>3</sub>:<br/><i>Pendidikan</i><br/><br/>Y:</p>            | <p>Regresi Linear Berganda</p> | <p>secara parsial jam kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan karyawan pada</p>   |

|  |                          |                   |  |  |
|--|--------------------------|-------------------|--|--|
|  | Bordir di Kota Denpasar. | <i>Pendapatan</i> |  | industri bordir di Kota Denpasar.<br><br>Secara simultan, jam kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan karyawan pada industri bordir di Kota Denpasar. |
|--|--------------------------|-------------------|--|--|

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Noe, et al (2008:545) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah hubungan, masalah, tuntutan, tugas, dan ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya.

Foster dan Seeker (2001:40) menerangkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan segala hal yang dihadapi oleh karyawan selama masa kerjanya yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster dan Seeker (2001:43) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat menentukan tingkat pengalaman kerja seseorang:

#### 1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran mengenai lamanya waktu atau masa kerja karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

#### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga meliputi kemampuan dalam memahami dan menerapkan informasi dalam pelaksanaan tanggung jawab. Keterampilan merujuk kepada kemampuan fisik yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemahiran karyawan dalam aspek teknis dalam menjalankan tugas dan penggunaan peralatan kerja.

### 2.2.3 Pengertian Kedisiplinan

Zainal, et al (2014:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2008:193) mengemukakan : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hasibuan (2008:194) juga berpendapat bahwa peraturan sangat diperlukan dalam menegakkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan karena dengan disiplin yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap karyawan yang secara sukarela menaati semua kebijakan perusahaan yang dapat dilihat dari tingkah lakunya dalam mematuhi aturan perusahaan dan mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, dapat dilihat juga bahwa kedisiplinan memiliki peranan yang sangat penting karena disiplin yang baik akan berdampak kepada peningkatan kualitas kerja, kinerja, dan produktivitas karyawan yang akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

#### **2.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Zainal, et al (2014:603) menyatakan bahwa pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai akibat adanya pelanggaran kerja. Ada pula beberapa tingkat pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Penurunan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :
  - a. Penurunan pangkat
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian
  - d. Pemecatan

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pelanggaran kerja merupakan segala perilaku karyawan yang bertentangan dengan aturan dan kebijakan yang ditentukan perusahaan, baik secara verbal maupun nonverbal. Adanya pelanggaran ini akan menimbulkan sanksi terhadap pelanggar, dimana berat-ringannya hukuman diatur dalam peraturan dan kebijakan perusahaan

### 2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Hasibuan (2008:194) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus ideal, menantang, dan sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin, jika pekerjaan diberikan diluar kemampuan atau jauh dibawah kemampuan, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

## 2. Teladan Pimpinan

Pimpinan merupakan teladan dan panutan bagi bawahannya sehingga pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dari perkataan maupun perbuatan. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan baik pula.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa yang baik akan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan maupun pekerjaannya. Dengan adanya kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, kedisiplinan karyawan akan semakin baik.

## 4. Keadilan

Manusia memiliki ego dan sifat yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya sehingga keadilan harus dijadikan dasar kebijaksanaan dalam menetapkan balas jasa dan hukuman yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. Dengan keadilan yang baik, maka akan tercipta kedisiplinan yang baik pula.

## 5. Waskat



Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dimana atasan harus aktif dan secara langsung mengawasi bawahannya.

Pelaksanaan waskat secara efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Melalui waskat, atasan dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan karyawan sehingga penilaian terhadap karyawan bersifat objektif.

Waskat tidak hanya terbatas pada pengawasan, tetapi juga harus mencari sistem kerja yang lebih efektif dan menciptakan internal kontrol yang lebih baik untuk mengurangi kesalahan-kesalahan sehingga waskat juga menuntut adanya peranan aktif antara atasan dengan bawahan.

#### 6. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar aturan perusahaan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman haruslah wajar, tidak terlalu berat maupun ringan sehingga hukuman tersebut dapat bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk mengubah perilakunya.

#### 7. Ketegasan

Pimpinan haruslah berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya



sehingga kedisiplinan karyawan tetap terjaga. Bila pimpinan tidak tegas, kedisiplinan akan sulit terjaga karena karyawan menganggap bahwa peraturan dan sanksi hukuman tidak lagi berlaku.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Dengan adanya hubungan antara sesama karyawan yang harmonis secara horizontal maupun vertikal, akan tercipta hubungan yang serasi yang akan mewujudkan terciptanya lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dimana hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

#### 2.2.6 Pengertian Gaji

Zainal, et al (2014:556), mengemukakan : “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2008:118) “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.Hasibuan (2008:117) juga mengemukakan bahwa gaji merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, sehingga perusahaan mengharapkan agar karyawan dapat memberikan nilai prestasi kerja yang lebih besar dari gaji yang dibayar perusahaan untuk menunjang kontinuitas dan profitabilitas perusahaan.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara periodik, umumnya setiap bulan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan di satu sisi merupakan pendapatan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, namun disisi lain gaji merupakan pengeluaran atau biaya bagi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan tentu mengharapkan adanya kontribusi dari karyawan dari segi prestasi kerja dan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga tercipta suatu kerjasama yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

### 2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Gaji

Hasibuan (2008:128) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menentukan besarnya gaji adalah :

#### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan, maka gaji relatif semakin kecil dan sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan kerja, maka gaji relatif semakin besar.

#### 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam membayar gaji semakin baik, maka tingkat gaji akan semakin besar dan sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam membayar gaji menurun, maka tingkat gaji akan semakin kecil

#### 3) Serikat buruh

Bila serikat buruh semakin kuat dan berpengaruh, maka tingkat gaji semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat gaji semakin kecil.

#### 4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja semakin baik, maka tingkat gaji semakin besar, namun jika produktivitas menurun, maka tingkat gaji semakin kecil.

#### 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan batas upah minimum yang bertujuan agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

#### 6) Biaya hidup

Bila biaya hidup di suatu daerah tinggi, maka tingkat gaji akan tinggi, jika biaya hidup suatu daerah rendah, maka tingkat gaji akan rendah pula.

#### 7) Posisi jabatan karyawan

Semakin tinggi posisi jabatan suatu karyawan, maka semakin besar pula tingkat gaji yang diperoleh karena memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

#### 8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, tingkat gaji yang diperoleh akan lebih besar karena keterampilannya lebih baik.

#### 9) Kondisi perekonomian nasional

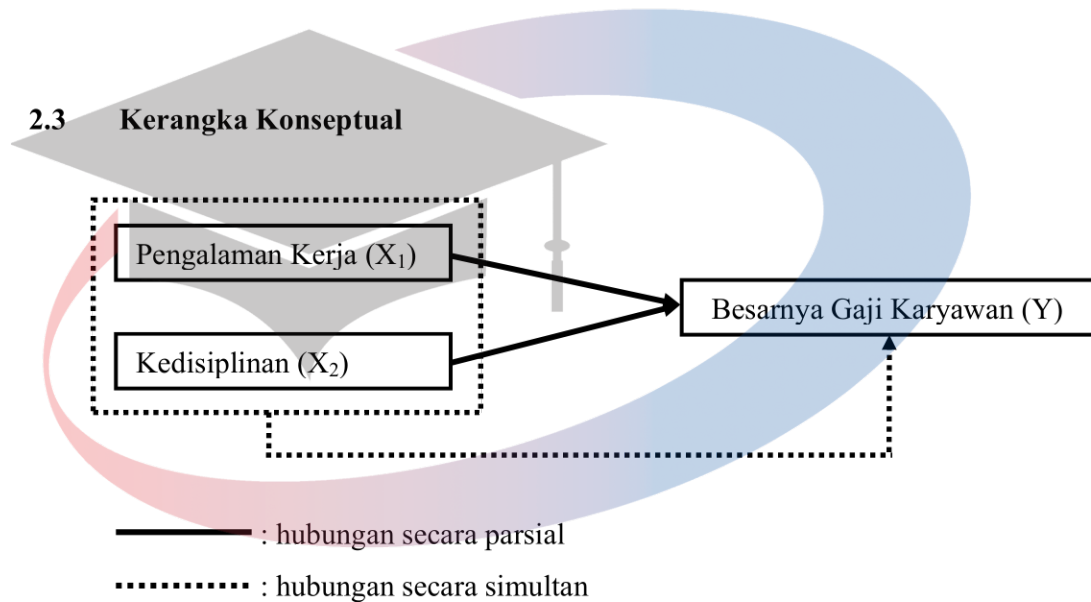
Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat gaji akan semakin tinggi karena mendekati kondisi *full employment*, sebaliknya jika kondisi perekonomian nasional melemah, maka tingkat gaji akan menurun karena banyaknya pengangguran.

#### 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Semakin besar resiko dan tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat gaji akan semakin tinggi karena membutuhkan tingkat kecakapan dan keahlian dalam mengerjakan tugas.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besarnya gaji suatu karyawan dan faktor-faktor ini perlu diperhatikan agar gaji yang diberikan adil dan layak.

### 2.3 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Pengalaman kerja mempengaruhi besarnya gaji karyawan dimana karyawan dengan pengalaman kerja mampu bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka semakin tinggi gaji yang diperoleh sebagai bentuk penghargaan dalam balas jasa yang diberikan perusahaan. Kedisiplinan yang baik dari karyawan akan berdampak kepada kelancaran kerja, kinerja, serta produktivitas kerja sehingga kedisiplinan dapat mempengaruhi besarnya gaji yang diperoleh karyawan karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja serta produktivitas karyawan. Penelitian ini akan

meneliti hubungan antara variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap variabel besarnya gaji karyawan ( $Y$ ) secara parsial dan simultan.

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat sementara karena kebenarannya masih belum diuji. Dari ketiga penelitian terdahulu pada tabel 2.1, dapat dilihat bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan/upah tenaga kerja, sehingga dalam penelitian ini, hipotesis yang diambil oleh penulis adalah **“terdapat pengaruh pengalaman kerja dan kedisiplinan terhadap besarnya gaji karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa baik secara parsial maupun simultan”**.

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL