

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengalaman Kerja**

##### **a. Pengertian**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012). Purnamasari (2011) dalam Asih (20012) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 2004). Murphy dan Wrigth (2006) dalam Sularso dan Naim (2009) memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya.

**b. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja . Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan . Keterampilan dan kemampuan tehnik , untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009 )

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

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 ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan 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 tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan (Foster, 2001).

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

### **c. Pengukuran Pengalaman kerja**

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

1. Gerakannya mantap dan lancar setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi, Karena didukung oleh 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

#### **d. Dampak pengalaman kerja**

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. 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 efektifitas kerja yang baik.

### **B. Tingkat Pendidikan**

#### **a. Pengertian**

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2010) yaitu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara (Sisdiknas, 2011). Pendidikan sering diartikan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2009).

Menurut (Basrowi 2010) pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Sementara menurut (Muliani 2009) perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai guna bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Tingkatan Pendidikan Menurut (Notoatmodjo, 2003) tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu seperti :

1. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD/ sederajat, SLTP/ sederajat.
2. Pendidikan lanjut
3. Pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat dan;
4. Pendidikan tinggi meliputi diploma, sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## b. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh (Sumitro, 2010).

Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau nama pelajaran.
4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994).

### c. Ruang Lingkup Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya di bagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah. Tim pengembangan MKDK IKIP Semarang mengemukakan tentang pembagian pendidikan tersebut sebagai berikut :

1. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga.
2. Pendidikan formal, ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
3. Pendidikan non formal.

(1995 ) Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1998 pasal 10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

1. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
2. Pendidikan Luar sekolah terbagi atas :
  - a) Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
  - b) Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah. Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan

dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu factor penunjang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi ( Umar Tirtarahardja dan La Sulo,1994).

Pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi disekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Ary H.Gunawan (2008) adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyimpanan seperti; kursus, bahan bacaan, radio,televise, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.”

Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semangkin hari semangkin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan (Umar Tirtarahardja dan la Sulo, 1994:78). Dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru. Dengan adanya hal tersebut maka setiap pimpinan perusahaan



dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan karyawan, agar tiap-tiap karyawan didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Penyesuaian dan peningkatan kemampuan atau produktivitas seperti itu biasanya lebih efektif dilakukan melalui pendidikan non formal inilah yang paling efektif untuk menjembatani gap antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang saat ini terjadi.

#### **d. Jenjang Pendidikan**

##### 1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana. Kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

##### 2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

##### 3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan,

mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. (Umar Tirtarahardja dan La sulo, 1994) Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

#### **e. Segi Pendidikan**

Pembagian pembagian segi-segi pendidikan menurut M.Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:

##### **1. Pendidikan Jasmani**

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

##### **2. Pendidikan Rohani**

Pendidikan rohani meliputi :

- a. Pendidikan Kecakapan Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.
- b. Pendidikan Keagamaan Pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.
- c. Pendidikan Kesusilaan Tujuan pendidikan ini tidak hanya mendidik agar

anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggungjawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

d. Pendidikan Keindahan Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

e. Pendidikan Kemasyarakatan

Tujuan dari pendidikan jasmani dan rohani tersebut adalah:

1. Menjadikan agar anak-anak tahu hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
2. Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja

#### **f. Factor yang mempengaruhi tingkat pendidikan**

##### 1. Usia

Usia adalah yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat ia akan berulang tahun. Berbagai macam pendidikan atau sekolah dibatasi oleh umur. Sehingga umur mempengaruhi seseorang dalam mengakses pendidikan (Ahmadi, A dan Uhbiyati, 2001).

##### 2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan atau diselesaikan

oleh seseorang sesuai dengan jabatan atau profesi masing-masing. Status pekerjaan yang rendah mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang.

### 3. Status Ekonomi

Status ekonomi berpengaruh terhadap status pendidikannya. Individu yang berasal dari keluarga yang status ekonominya menengah dan tinggi dimungkinkan lebih memiliki pendidikan yang tinggi pula.

### 4. Sosial Budaya

Lingkungan sosial budaya mengandung dua unsur yaitu yang berarti interaksi antara manusia dan unsur budaya yaitu bentuk kelakuan yang sama terdapat di keluarga. Manusia mempelajari kelakuannya dari orang lain di lingkungan sosialnya. Budaya ini diterima dalam keluarga meliputi bahasa dan nilai-nilai kelakuan adaptasi kebiasaan dan sebagainya yang nantinya berpengaruh pada pendidikan seseorang.

### 5. Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok. Lingkungan adalah input ke dalam diri seseorang sehingga sistem adaptasi yang melibatkan baik faktor internal maupun faktor eksternal. Seseorang yang hidup dalam lingkungan berpendidikan tinggi akan cenderung untuk mengikuti lingkungannya

## **g. Dampak tingkat pendidikan**

Dampak dari adanya tingkat pendidikan seorang pegawai adalah tingkat pendidikan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi

## C. Gender

### a. Pengertian

John M. Echols & Hassan Sadhily mengemukakan kata *gender* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin (Rahmawati, 2004). Secara umum, pengertian *Gender adalah* perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Fakhri (2006) mengemukakan bahwa *gender* merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep *gender*. Dari beberapa penjelasan mengenai *seks* dan *gender*, dapat dipahami bahwa *seks* merupakan pembagian jenis kelamin berdasarkan dimensi biologis dan tidak dapat diubah-ubah, sedangkan *gender* merupakan hasil konstruksi manusia berdasarkan dimensi sosial-kultural tentang laki-laki atau perempuan.

Ada beberapa definisi tentang pengertian *gender*, diantaranya dikemukakan oleh ahli-ahli berikut ini:

- a) Baron (2000) mengartikan bahwa *gender* merupakan sebagian dari konsep diri yang melibatkan identifikasi individu sebagai seorang laki-laki atau perempuan.
- b) Santrock (2003) mengemukakan bahwa istilah *gender* dan *seks* memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah *seks* (jenis kelamin) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan, sedangkan *gender* mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang laki-laki dan perempuan.

Setelah mengkaji beberapa definisi *gender* yang dikemukakan para ahli, dapat dipahami bahwa yang dimaksud *gender* adalah karakteristik laki-laki dan perempuan berdasarkan dimensi sosial-kultural yang tampak dari nilai dan tingkah laku. Robbins (2006) juga menyebutkan bahwa perbedaan antara pria dan wanita dalam kepribadian terwujud pada reaksi emosional dan kemampuan membaca orang lain. Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar daripada pria, mereka mengalami emosi lebih hebat, mereka lebih sering menampilkan ekspresi dari emosi baik yang positif maupun negatif, kecuali kemarahan. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat-isyarat nonverbal dan paralinguistik dibanding pria. Pria diajarkan untuk berani, maka mereka harus menunjukkan emosi yang sesuai dengan citra ini, sedangkan wanita disosialisasikan sebagai pengasuh, sehingga lebih hangat dan ramah.

Penelitian mengenai pengaruh gender dalam pengalaman organisasi, Evaluasi terhadap kinerja, dan hasil karir ditulis oleh Kuntari dan Kusuma (2001) dengan menggunakan responden pada kantor akuntan publik yang berukuran besar di Indonesia yang berafiliasi dengan kantor akuntan asing. Pertimbangannya adalah pada kantor tersebut terdapat jenjang karir yang jelas serta adanya evaluasi kinerja pada karyawannya. Penelitian Kuntari dan Kusuma merupakan penelitian yang dimodifikasi dari penelitian Greenhause (1990), yang meneliti pengaruh ras terhadap pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja dan hasil karir dalam suatu organisasi. Hasil analisa data menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pengalaman organisasi, evaluasi kinerja, dan hasil karir auditor wanita dengan pria.

Perbedaan yang signifikan ditemukan pada dua aspek yang diteliti, yaitu aspek penerimaan (acceptance), bahwa tingkat penerimaan auditor wanita lebih rendah di banding auditor pria. Aspek kedua adalah kepuasan karir menunjukkan perbedaan bahwa kepuasan karir auditor wanita lebih rendah daripada auditor pria. Penelitian Kuntari dan Kusuma ini juga dikembangkan dari penelitian Glenn, Taylor, dan Wlaver (1977) bahwa ada perbedaan kepuasan kerja di antara pria dan wanita. Untuk merasa puas dalam bekerja ternyata wanita memiliki hasil karir yang lebih rendah dibanding pria..

Mengacu pada uraian di atas, faktor jenis kelamin dapat saja berpengaruh terhadap karir dosen. Jika hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pada pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja, dan hasil karir antara dosen wanita dan dosen pria, maka harus diwaspadai apakah hal ini disebabkan oleh faktor individu, atau faktor dari dalam organisasi.

Apabila faktor yang berpengaruh dari dalam diri dosen, maka diharapkan mereka dapat lebih meningkatkan sikap profesionalnya sehingga dia dapat menunjukkan kemampuannya agar tidak berbeda antara dosen wanita dengan dosen pria, yang pada akhirnya menghilangkan keraguan terhadap tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Jika perbedaan disebabkan karena faktor

eksternal, seperti keraguan akan kemampuan seorang dosen, maka sebaiknya sikap ini segera dihilangkan karena antara dosen wanita maupun pria mempunyai kemampuan, hak, dan kewajiban yang sama.

## b. Perbedaan gender

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dilihat dari kata dasar “beda” yang berarti sesuatu yang menjadikan berlainan (tidak sama) antara dua benda. Perbedaan: selisih; pemecahan itu disebabkan – paham. Masalah emansipasi dan perbedaan gender adalah suatu bahan perbincangan yang makin marak didengung-dengungkan oleh masyarakat pada masa kini. Perbedaan-perbedaan tersebut yaitu;

### a) Perbedaan biologis.

Perbedaan pria dan wanita banyak sekali, jika kita pikirkan, bukankan masuk akal kalau kita dibentuk secara berbeda, diluar dan didalam, secara fisik dan genetik, kita akan berkomunikasi secara beda pula? Menurut Jane Sanders, perbedaan biologis pria dan wanita dalam menekan keunggulan dan efeknya pada komunikasi antara lain sebagaiberikut:

#### a. Pria

1. Ujung saraf lebih sedikit.
2. Kulit lebih tebal.
3. Kemampuan berpikir secara tiga-dimensi yang lebih baik.
4. Emosi terkendali dalam amygdala tanpa koneksi langsung ke pusat pemikiran atau bahasa.
5. Otak 9% lebih besar daripada wanita, tetapi dengan jumlah sel otak yang sama.
6. Lebih banyak serotonin = lebih sedikit depresi.

#### b. Wanita

1. Bulu-bulu tubuh lebih sedikit. .

2. Suplai oksigen ke otak lebih baik.
3. Bayi perempuan tidak begitu rewel, lebih banyak tersenyum, mampu lebih dini mengendalikan kandung kemih.
4. Konektor lebih banyak hingga 40%; corpus callosum lebih besar.
5. Kemampuan spasial berkembang pada usia 13 tahun, lebih lambat daripada pria.
6. Lebih banyak daerah otak dipakai untuk emosi dan daya ingat.
7. Stres bisa lebih cepat menurunkan gairah seks
8. Emosi dikendalikan dalam cerebral cortex, bersama dengan pusat pemikiran dan bahasa.
9. Pertumbuhan sel lebih maju dalam hemisfer verbal pada usia 4 tahun; mampu membaca dan menulis lebih baik di usia-usia awal, walaupun pria mendapat nilai tinggi dalam ujian diperguruan tinggi.
10. Wanita menggunakan kira-kira 20.000 kata sehari; pria hanya 7.000.

Jane Sanders mengungkapkan bahwa perbedaan antara otak gender mengarah pada perbedaan perilaku, performa, atau kepribadian. Beberapa orang bahkan tidak setuju bahwa otak pria dan wanita berbeda.

### c. Perbedaan gaya perilaku

Perbedaan biologis menerjemakan tentang perbedaan gaya perilaku antara pria dan wanita. Alasan terjadinya kebingungan dan konflik akan lebih jelas bila kita melihat bagaimana gaya ini tidak hanya berbeda, tetapi juga saling berlawanan. Perilaku Sejak Lahir atau yang di Pelajari Maskulin Feminim Mandiri Mufakat Superior Inferior Status Koneksi Kompetitif Selaras Dihormati, dipuja Disukai, disetujui. Menarik diri di bawah stres Berbicara dibawah stres Ikatan melalui percakapan dan aktivitas Ikatan melalui perasaan dan masalah diperoleh: marah dan agresif diperoleh: air mata, takut, bingung, lembut tidak diperbolehkan; air mata, takut,



lembut tidak diperbolehkan; marah, bingung dan agresif sulit minta tolong tidak masalah minta tolong menangani konflik secara langsung menghindari takut pada konflik.

Jane Sanders mengungkapkan bahwa generasi ini memungkinkan untuk dipahami. Itulah sebabnya Jane Sanders menyebutkan gaya “maskulin” dan “feminim”, bukanya pria dan wanita- semua orang memiliki kombinasi kedua gaya tersebut. Memahami perbedaan ini, baik dengan wanita yang menggunakan gaya maskulin, pria dengan gaya feminim, atau dengan wanita dengan gaya feminim, dan lain-lain, akan membantu kita memperbaiki produktivitas dan efektivitas komunikasi. Perilaku-perilaku diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Mandiri VS Mufakat

Pria dirancang untuk mandiri dan superior. Sebaliknya, karena bertanggung jawab pada masalah relasi dan dianggap kurang penting (karena peran yang kurang jelas dalam mempertahankan hidup dan untuk membantu dominasi pria), wanita lebih cenderung untuk bermufakat dan interior. Perwujudan lain sifat lelaki yang suka bekerja sendiri terbukti dalam definisi tentang tanggung jawab. Penulis Anne Wilson Schaef, dalam bukunya *Women's Reality* (Harper San Francisco, 1992), menjelaskan bahwa pria menganggap tanggung jawab sebagai sesuatu yang amat penting. Saat ada sesuatu yang salah, orang yang bertanggung jawab harus disalahkan. Wanita cenderung melihat orang yang bertanggung jawab sebagai seseorang yang bisa dan akan merespons saat sesuatu harus dilakukan.

2) Kompetisi dan Status VS Koneksi dan Keselarasan

Karena tanggung jawab untuk melindungi dan memimpin, lebih besar pria terikat pada status dan kompetisi daripada wanita. Sedangkan, lebih besar wanita terikat pada koneksi dan keselarasan.

3) Dihormati VS Disukai Pria lebih suka dihormati dan dipuja; wanita tidak memilih disukai dan diterima. Menurut Jane Sanders, karena sifat yang mandiri dan superior yang dimiliki

pria, bersama dengan pengalaman dalam segala aspek pria maka pria lebih mudah pada aspek “disukai” dan berusaha untuk dihormati.

4) Stres-Menarik Diri VS Berbicara

Pria cenderung menarik diri bila berada di bawah stres. Ingatlah, mereka dirancang untuk mandiri dan superior serta berpikir bahwa mereka harus bisa menyelesaikan masalah mereka, sendiri. Sedangkan wanita, lebih cenderung untuk berbicara saat mengalami stres yaitu untuk dua alasan: mereka terikat melalui masalah dan perasaan saling berbagi serta cenderung verbal. Membahas masalah membantu mereka memproses dan memahami.

5) Kemarahan VS Air Mata

Jane Sanders menyatakan bahwa, dalam dunia kerja, bila pria marah dan berteriak, dikatakan dia sedang mengendalikan emosinya. Bila wanita marah dan berteriak, dikatakan ia kehilangan kendali atas emosinya. Begitu juga di lingkungan sosial bila pria menunjukkan kemarahan dan agresi maka masyarakat menerimanya. Sebaliknya, masyarakat tidak bisa menerima bila wanita menunjukkan kemarahan dan agresi. Setiap orang memiliki sikap lembut, selama memperlakukan orang lain dengan rasa hormat dan sopan. Maka, pandangan diatas bisa menjadi pedoman dalam dunia kerja.

6) Konflik-Menghadapi Langsung VS Menghindar

Pria cenderung menangani konflik secara langsung, sekali lagi karena status, kompetitif, dan superiorinya. Wanita sering kali menghindar dan takut pada konflik. Wanita diajarkan untuk tidak menyakiti perasaan orang lain. Wanita telah dirancang, jika menyebabkan orang marah, mereka akan mati. Itu terbentuk sejak dari lahir atau sudah secara alamiah.

7) Singkat VS Detail

Pria berkomunikasi untuk memecahkan masalah dan mencari solusinya. Sedangkan wanita sering kali sifatnya mengikat, berhubungan dan dipahami. Berarti wanita lebih detail dalam membahas suatu masalah.

Kebanyakan pria, maupun wanita dengan gaya komunikasi maskulin, tidak akan sabar mendengarkan semua detail masalah tersebut.

#### d. Perbedaan karakter pria dan wanita

Banyak orang berusaha untuk menghilangkan perbedaan hakiki antara lelaki dan wanita, terutama orang berusaha memperjuangkan persamaan hak dan kewajiban; yaitu sebagai manusia wanita yang kedudukannya sebagai warga negara. Perbedaan-perbedaan tersebut dinyatakan antara lain dalam peristiwa-peristiwa sebagai berikut:

1. Betapa pun baik dan cemerlangnya intelegensi wanita, namun pada intinya wanita itu hampir-hampir tidak pernah mempunyai interesse menyeluruh pada soal-soal teoritis seperti kaum laki-laki. Hal ini antara lain bergantung pada struktur otaknya serta misi hidupnya. Jadi, wanita itu pada umumnya lebih tertarik pada hal-hal yang praktis daripada yang teoritis.
2. Kaum wanita itu lebih praktis, lebih langsung, dan lebih meminati segi-segi kehidupan yang konkrit, serta segera. Misalnya, ia sangat meminati masalah rumah tangga, kehidupan sehari-hari, dan kejadian-kejadian yang berlangsung di sekitar rumah tangganya. Sedangkan kaum pria pada umumnya cuma mempunyai interesse, jika peristiwanya mengandung latar belakang teoritis untuk dipikirkan lebih lanjut, mempunyai tendensi tertentu. Ringkasnya wanita lebih dekat pada masalah-masalah kehidupan yang praktis konkrit; sedangkan kaum pria lebih tertarik pada segi-segi kejiwaan yang abstrak.
3. Wanita pada umumnya sangat bergairah, vivid dan penuh vitalitas hidup. Karena itu tampaknya wanita bersifat lebih spontan dan impulsif. Wanita juga sering disebut sebagai makhluk yang memiliki keremajaan dan penuh kelincahan hidup. Sehingga tepat kiranya bila manusia wanita berfungsi sebagai teman bergaul bagi kaum pria, karena pria pada umumnya selalu tertarik pada keremajaan dan kesegaran sifat-sifat wanita. Pada umumnya kaum pria sifatnya lebih lamban, lebih berat mengendap, sehingga penampilan dirinya kurang tampak

kurang lincah. Semua ciri wanita tersebut merupakan sifat-sifat yang kontras dengan sifat kaum laki-laki, namun jelas mereka saling melengkapi.

4. Wanita pada hakikatnya lebih bersifat hetero-sentris dan lebih sosial. Karena itu lebih ditonjolkan sifat kesosialannya. Sebaliknya kaum pria mereka bersifat lebih egosentris, dan lebih suka berfikir pada hal-hal yang zakelinjik. Mereka lebih objektif dan esensial.
5. Wanita lebih banyak mengarah keluar, kepada subyek lain. Pada setiap kecenderungan kewanitannya. Pada segi lain, wanita menganggap orang laki-laki atau suaminya sebagai anaknya yang harus dituntun dengan penuh rasa keibuan, dan diarahkan. Oleh karena itu, wanita senantiasa terbuka hatinya bagi orang lain dan lebih muda mengakseptir Aku lain. Sehubungan dengan sosialitas ini, wanita cepat bersedia membuka diri bagi Aku-lain karena itu ia dikenal dengan sebutan “terminus terpercaya” (tempat pemberhentian akhir yang bisa dipercaya).
6. Wanita biasanya tidak agresif, sifat lebih pasif, lebih sopan, suka melindungi dan memelihara mempertahankan. Oleh fungsinya sebagai “pemelihara” itu, wanita dibekali oleh Alam dan sifat-sifat kelembutan dan keibuan, tanpa mementingkan diri sendiri, dan tidak mengharapkan balas jasa bagi segala perbuatannya. Sedangkan kaum pria cenderung berperan sebagai pengambil inisiatif untuk memberikan stimulasi dan pengarahan, khususnya bagi kemajuan. Kaum pria selalu mengejar cita-citanya dengan segala macam sarana baik luhur maupun yang jahat. Oleh karena itu hidupnya dianggap sebagai suatu substansi yang otonom.
7. Menurut profesor Heymans, perbedaan antara wanita dan laki-laki terletak pada sifat sekundaritas, pada umumnya wanita mereagir dengan respon yang lebih kuat dan lebih intensif emosional dari kaum laki-laki. Jadi sifat wanita lebih emosional daripada kaum pria. Keadaan ini tampak pada pengekspsian lahiriahnya sebagai contoh, jika terjadi penyelesaian diantara beberapa orang (yang belum dikenal), orang laki-laki lebih suka berdiri diluar “pagar”, dan tidak mencampuri permasalahannya. Sedangkan wanita pada umumnya

membenci kehambaran dan kebancian, dan sering menyesali kaum laki-laki, karena kaum pria lebih sikap menunggu, netral dan berdiri “diluar garis perselisihan”.

8. Kebanyakan wanita kurang berminat pada masalah-masalah politik, terlebih-lebih politik yang menggunakan cara-cara licik, munafik, dan kekerasan. Sikap tidak berminat ini disebabkan oleh tindak politik karena dianggap sesuai dengan nilai-nilai etis dan perasaan halus wanita. Karena itu, biasanya wanita memilih bidang dan pekerjaan yang banyak mengandung unsur relasi-emosional dan pembentukan perasaan. Misalnya pekerjaan guru, juru rawat, pekerja sosial, bidan, dokter, seni dan lain-lain. Sehubungan dengan hal ini tampaknya seperti terdapat kontradiksi-kontradiksi pada kehidupan perasaan wanita. Yaitu ada kalahnya bersikap mudah tegang, cemas akan tetapi akan bisa tabah-pemberani, dan keras.
9. Wanita juga sangat peka terhadap nilai-nilai estetis. Hanya saja, pada umumnya mereka kurang produktif. Hal ini karena disebabkan oleh sangat kurangnya ketrampilan seni, banyak tugas-tugas rumah tangga, dan beratnya kewajiban mendidik anak-anaknya. Sehubungan dengan perasaan halus dan unsur keibuan, kelembutan, pada umumnya wanita kurang berminat pada pelontaran kritik-kritik tajam dan bidang politik.
10. Wanita pada hakikatnya lebih spontan, dan lebih mempunyai kepastian jiwa terhadap keputusan-keputusan yang telah diambilnya. Pada umumnya juga wanita lebih entusias memperjuangkan pendiriannya daripada kaum laki-laki yang selalu bimbang hati dan masih saja terombang-ambing oleh keputusannya sendiri.
11. Wanita memandang kehidupan ini sebagaimana adanya. Eksistensi hidupnya adalah satu (merupakan kesatuan) dengan hakikat Alam yang besar. Wanita tidak ingin melepaskan diri dari “tragedi” ikatan dengan dunia, ia lebih merasa bahagia dalam ikatan yang dianggap syahdu-manis ini. Sedangkan kaum pria memandang kehidupan ini lebih otonom, bahkan seringkali ia bersikap agresif menghadapi kontradiksi-kontradiksi dan nasib hidupnya.

12. Wanita pada umumnya lebih akurat dan lebih mendetil. Contohnya: pada masalah-masalah ilmiah, wanita biasanya lebih konsekuen dan lebih akurat (presis) dari pada kaum laki-laki. Karya ilmiah itu lebih mencekam dari pribadi wanita secara totaliter. Segenap aktivitasnya banyak dipengaruhi dan dikuasai secara menyeluruh oleh kesibukan ilmiah ini. Sedangkan kaum pria, biasanya lebih suka mengadakan distansi dengan kesibukan-kesibukan ilmiah.
13. Perbedaan kaum pria dan wanita itu bukan pada adanya perbedaan yang esensial dari temperan karakternya; tetapi pada perbedaan struktur jasmaniahnya. Perbedaan tersebut mengakibatkan adanya perbedaan dalam aktivitasnya sehari-harian. Dan hal ini menyebabkan timbulnya perbedaan pula pada fungsi-fungsi sosialnya ditengah masyarakat. Jadi, ada perbedaan dalam nuansa kualitatif, dan bukan perbedaan secara kuantitatif saja.

**b. PEMAHAMAN DUNIA KERJA.**

Di Indonesia pada umumnya sering terjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan, pertimbangan-pertimbangan tersebut diabaikan, karena kurang mengerti peranan dan faktor hambatan memilih suatu pekerjaan. Dalam hubungan dalam pemahaman dunia kerja ini peneliti dapat menjelaskan sebagai berikut :

**1. PERBEDAAN WANITA DAN PRIA DALAM DUNIA KERJA.**

**a. Cara Berpikir.**

Pola pikir pria cenderung didasari pada fakta, sementara wanita cenderung pada konsep dan jalinan hubungan. Semangat wanita sama halnya dengan sistem kereta api bawah tanah, yaitu saling berhubungan, sedangkan semangat pria seperti kapal di atas lautan yang berlayar dari titik A menuju titik B.

**b. Cara Memerintah.**

Pria cenderung lebih tegas, sementara wanita lebih halus tetapi dengan penekanan di akhir kalimat. Di satu sisi mereka berusaha mempertahankan

keharmonisan, tetapi di sisi lain mereka memberi penekanan seperti kata-kata yang diucapkan di akhir kalimat seperti, "Kamu bisa, kan?"

c. Pemilahan.

Pria dapat bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya. Wanita pada umumnya sulit untuk dapat bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya. Hal ini dikarenakan pria dapat memilah-milah, "Pekerjaan, ya, pekerjaan." Sebaliknya, wanita dalam melakukan sesuatu selalu menghubungkan hal satu dan lainnya.

d. Mengekspresikan Perasaan.

Bila seorang pria ingin mengutarakan perasaannya, mereka akan membicarakannya kepada istri atau kekasihnya. Paling tidak, pada orang terdekatnya. Sementara wanita dapat mengutarakan perasaannya kepada siapa saja, tidak selalu kepada orang yang dekat dengannya, baik kepada teman sekerja ataupun kepada sesama wanita.

e. Pendekatan.

Saat ada masalah saat menghadapi masalah, pria akan berpikir untuk mencari jalan keluarnya. Bagi wanita, tidak cukup hanya dengan memikirkan permasalahan yang dihadapi. Wanita memerlukan seseorang untuk mendengarkan keluhannya walaupun orang tersebut tidak selalu harus memberi solusi. Pria memerlukan solusi. Pria senang memecahkan permasalahan, tidak hanya membicarakannya.

f. Tujuan.

Baik pria maupun wanita ingin mencapai tujuannya, tetapi masing-masing punya cara yang berbeda. Pria cenderung memfokuskan hasil akhir dan tertarik pada cara pencapaian usaha. Wanita lebih memfokuskan pada pencapaian sasaran dan cenderung untuk mempertimbangkan penilaian orang lain. Bila di dalam suatu rapat terdapat dua orang pria yang saling berdebat dengan serunya, maka hal itu tidak berarti mereka saling membenci.

g. Komentar.

Pria dapat memberikan komentar secara terus terang dan memotong pembicaraan orang lain bila ingin berkomentar, sementara wanita cenderung lebih peka dan berhati-hati. Oleh karena itu, bila Anda meminta pendapat kepada rekan pria, mereka akan langsung memberikan pendapatnya. Bila Anda tidak suka dan marah pada kejujuran mereka, sulit bagi mereka untuk dapat mengerti reaksi Anda. Jangan lupa, pendapat yang mereka berikan memang merupakan pendapat yang bukan ditujukan kepada pribadi karena pada dasarnya mereka tidak bermaksud untuk menyerang secara pribadi.

h. Mengajukan Pertanyaan

Pria jarang mengajukan pertanyaan. Dan bila mereka bertanya, biasanya untuk mendapatkan informasi. Wanita sering mengajukan pertanyaan tetapi untuk dua alasan, yaitu untuk memperoleh informasi dan untuk menjaga jalinan suatu hubungan. Itulah sebabnya wanita sering mengajukan pertanyaan yang sebetulnya jawabannya telah mereka ketahui.

**e. Perbedaan prinsip komunikasi.**

Karena pria dan wanita perlu bekerja sama untuk menghentikan “pertikaian antara kedua gender” maka komunikasi dan relasi perlu ada. Agar, paham dan persepsi yang baik antara kedua pihak dapat memberikan asumsi antara perbedaan gender diatasi. Perhatikan gaya maskulin dibawah ini dan bagaimana wanita sering kali salah persepsi dan salah paham terhadap pria karena penilaian berdasarkan atas pendekatan dan pengalaman komunikasi. Gaya Pria/ Maskulin Persepsi Wanita/ Feminim jarang membahas masalah menjaga jarak, keras, tidak berperasaan Berbicara untuk memperbaiki dan memecahkan masalah Pria menganggap wanita lemah dan tidak kuat serta tidak mampu menghadapi masalah Ringkas, terfokus, sedikit detail Menyembunyikan informasi, tidak sopan Tidak menunjukkan emosional yang sama.



Mereka tidak peduli Mendengar dengan diam;memproses secara internal Mereka tidak menyimak atau tidak peduli Menghindari kontak mata secara langsung secara terus-menerus Mereka tidak menyimak;menghindari koneksi Menggunakan humor yang agresif Tidak peka Mengambil lebih banyak ruang fisik lebih Mengontrol status lebih tinggi, kekuasaan besar Membuat keputusan secara mandiri Tidak menghargai pendapat wanita “sayang cantik” dan lain-lain Tidak menghormati wanita Dapat disimpulkan bahwa, orang tidak bisa membaca pikiran kita, dan dengan tidak mengungkapkan perasaan baik pria maupun wanita.

Dengan kata-kata maka akan membuat mereka bertindak meremehkan. Intinya dengan berkomunikasi yang baik kita dapat menghentikan “pertikaian antara kedua gender”. Menurut Jane Sanders untuk memudahkan dalam berkomunikasi kerja yang baik ada beberapa poin penting dan tip yang dapat memecahkan teka-teki komunikasi antara kedua gender tersebut yaitu ;

- a. Pria dan wanita berbeda! Mengabaikan perbedaan hanya akan meningkatkan kebencian dan kebingungan.
- b. Dengan memahami apa saja dan perbedaan tersebut terwujud dalam komunikasi dan interaksi, pria dan wanita bisa bekerja dan hidup bersama jauh lebih harmonis.
- c. Perbedaan bersifat evolusioner dan sosial, serta keduanya saling terkait. Kedua gender dirancang untuk tugas dan tanggung jawab yang berbeda untuk memastikan kelangsungan hidup spesies. Baik alam maupun pola asuh telah menciptakan perbedaan gaya komunikasi.
- d. Pria dan wanita tidak saling membutuhkan untuk tetap hidup, seperti yang terjadi pada zaman dahulu. Pada tingkat yang lebih dalam, kurangnya perasaan yang dibutuhkan ini, akan mengancam terutama pada pria.
- e. Namun sebaliknya pria dan wanita saling membutuhkan untuk menjaga spesies, dan ketergantungan dalam setiap situasi sering kali menimbulkan kebencian.

- f. Bersikaplah fleksibel. Perbedaan hanya terjadi di antara pria dan wanita, tetapi juga ditengah pria dan wanita, diantara budaya, agama, wilayah, kelompok usia, daerah geografis, dan lain-lain.
- g. Pertahankan sikap positif. Sikap positif sangat penting untuk menghindari dan memecahkan masalah komunikasi gender yang negatif.

## **D. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian**

Menurut (Widiaswari 2011) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), Karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standart yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kurniati et al, 2012). (Mangkunegara 2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam upaya memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Wahyuni, 2012)..

Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson dalam kutipan Saragih (2009) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Faktor individu sebagai hal atau kapasitas yang melekat pada pribadi karyawan dan kualitas diri karyawan serta hal-hal yang melatarbelakangi karyawan sendiri. Beberapa sub faktor individu:
  - a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.
  - b. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
  - c. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.
  - d. Demografi seseorang adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan, meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan.
2. Faktor psikologis merupakan ilmu mengadaptasikan jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, penerimaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya, yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan

kesenangan jiwa. Beberapa sub faktor psikologis:

- a. persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Pesan dapat dikatakan sebagai pemberian makna pada stimuli indrawi (*sensory stimuli*).
  - b. Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.
  - c. Sikap adalah efek/penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek.
  - d. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang.
  - e. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.
3. Faktor organisasi merupakan suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian dan pembagian kerja yang tetap. Beberapa sub faktor organisasi:
- a. Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).
  - b. Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

- c. Sistem penghargaan (*reward system*) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

### **c. Jenis-jenis Kinerja**

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

1. Kinerja Strategik, Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.
2. Kinerja Administratif, Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
3. Kinerja operasional, Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan dalam mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (prawirosentono,2008).

### **d. Dampak kinerja**

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberikan tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai,2003).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas- aktivitasnya sehingga aktivitasnya di pengaruhi oleh kesediaan karyawan- karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002). Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

## **E. Penurunan Hipotesis**

### **a. Pengalaman kerja**

Untuk mencapai tujuan yang hendak di capai oleh sebuah perusahaan atau organisasi tentulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman di dalam bidang perkerjaan nya. Karena pengalaman terebuta sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang tersebut dan tentu juga berdampak terhadap kinerja perusahaan. Dalam perkrutan tenaga kerja baru hendaknya pengalaman seseorang menjdai faktor pening dalam penerimaan karyawan baru. seorang karyawanyang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menurut Hasibuan (2002 : 55), ”Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”.

Bagi karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi tentu dia dapat menyelesaikan semua pekrjaan yang dilakukan dengan baik sehingga kinerja karyaan tersebut juga akan meningkat. Biasanya pengalaman yang ting dengan pengaaman kerja yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Menurut Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yangtinggi dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar

perkiraan yang baik atas kinerja karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Terjadi perbedaan kinerja seseorang yang berpengalaman kerja yang tinggi dengan kinerja karyawan yang pengalamannya rendah. Pendapat tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Basuki (2009), Laniwidyanti (2010), dan Purwanti (2012), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dengan kinerja karyawan yang rendah terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa:

**H1:***terdapat perbedaan antar karyawan yang berpengalaman dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman atau pengalaman yang rendah terhadap kinerja karyawan*

#### **b. Tingkat pendidikan**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Menurut Hasbullah (2009) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut Hasbullah (2009) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Setyani Sri Haryanti dan Tri Susialisasi (2010) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara karyawan yang tingkat pendidikan tinggi dengan karyawan yang tingkat pendidikan rendah terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Juni Dwi Astono (2013) menyatakan bahwa terdapat perbedaan orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dengan orang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

**H2:***terdapat perbedaan antara tingkat pendidikan tinggi dengan tingkat pendidikan yang rendah terhadap kinerja karyawan.*

### **c. Gender**

Istilah gender dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan wanita yang tidak hanya mengacu perbedaan biologisnya, namun juga hal-hal yang mencakup nilai sosial dan budaya. Isu gender mendorong beberapa peneliti untuk mengaitkannya dengan peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Disamping itu juga dikaitkan dengan kemampuan perempuan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi. Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan cirri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender. Antar pria dan wanita terkadang terjadi perbedaan dalam penerimaan informasi atau dalam pemecahan masalah. Penulis Anne Wilson Schaef, dalam bukunya *Women's Reality* (Harper San



Francisco,1992), menjelaskan bahwa pria menganggap tanggung jawab sebagai sesuatu yang amat penting. Saat ada sesuatu yang salah, orang yang bertanggung jawab harus disalahkan. Wanita cenderung melihat orang yang bertanggung jawab sebagai seseorang yang bisa dan akan merespons saat sesuatu harus dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifha (2012) dan Rahma (2013) menyatakan bahwa terdapat perbedaan hasil kerja antara peria dan wanita dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Delvi Diasvi ( 2010) menyatakan bahwa antara wanita dan peria memiliki kinerja yang bereda, wanita biasanya memiliki kinerja yang baik dari pada kinerja peria.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

**H3:** *terdapat perbadaan kinerja antara kinerja karyawan wanita dengan kinerja karyawan pria.*