

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, PARADIGMA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Latar Belakang Pendidikan Pendidikan

2.1.1.1 Konsep Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Menurut (Notoatmodjo, 2017) Latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Sementara itu menurut (Swesty Flowerina, 2021).

Menurut (Ani Rahayu, 2013) Latar Belakang Pendidikan merupakan proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak lahir manusia. Latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan yang tersedia bagi setiap orang melalui pendidikan formal, selalu digunakan oleh pemerintah dan disetujui oleh Kementerian Negara Pendidikan. (I Made Adi Suwandana, 2018)

Pendidikan secara sederhana dapat dipahami sebagai proses belajar yang dialami seseorang untuk mengetahui, memahami, dan mampu mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, karena orang dengan latar belakang

pendidikan yang baik biasanya memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga dapat lebih berinisiatif dan berinovasi dalam bekerja (Kharim Okrotin, 2018). Latar belakang pendidikan merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kreatifitas seseorang dalam hal pengambilan keputusan (Wiwindasari Siregar, 2020).

Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraih dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab (Anisa Wulan, 2020).

Melalui latar belakang pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. (Mamahit, 2015). Latar Belakang Pendidikan adalah suatu hal terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang nantinya akan bersifat profesional terhadap sumber daya manusia tersebut (Garu, 2018)

Latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan hasil seleksi yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. SDM biasanya akan dilatih prestasinya dalam memilih bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain, hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan direktur SDM untuk menempatkan orang-orang di posisi yang tepat.

Berdasarkan uraian diatas tersebut dapat disusun konsep atau definisi Latar Belakang Pendidikan seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1
Konsep Latar Belakang Pendidikan

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Konsep Menurut Peneliti
1.	Swesty Flowerina, (2021)	Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak lahir manusia.
2.	Notoadmodjo (2017:35)	Latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan.
3.	Garu (2018)	Latar Belakang Pendidikan adalah suatu hal terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang nantinya akan bersifat profesional terhadap sumber daya manusia tersebut
4.	I Made Adi Suwandana, (2018)	Latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan dimana yang dimiliki oleh setiap orang melalui pendidikan formal yang selalu dipakai oleh pemerintah dan disahkan oleh Departemen Pendidikan Nasional.

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Dapat peneliti simpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan sebuah pengalaman upaya terencana yang dilakukan individu, kelompok atau masyarakat untuk mengembangkan potensi dirinya dengan keterampilan yang dimiliki yang berlangsung sepanjang hayat hidupnya.

Berdasarkan teori-teori konsep Latar Belakang Pendidikan menurut para ahli diatas, maka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2017) Latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan orang lain untuk mempengaruhi individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka diharapkan dapat menjadi pelaku pendidikan.

Konsep tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang, dimana latar belakang pendidikan pegawai tidak memiliki kesesuaian pada bidang yang sama sebelumnya dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Oleh karena itu pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang dapat menyelesaikan pekerjaannya karena keterampilan yang didapat selama bekerja di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.

2.1.1.2 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut (Notoatmodjo, 2017) Indikator latar belakang pendidikan sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Menurut (Notoatmodjo, 2017), pendidikan mempengaruhi seseorang tentang berperilaku akan pola hidup juga memotivasi sikap dalam membangun pendidikan jika seseorang berpendidikan tinggi maka semakin mudah menerima informasi.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu.

3. Usia

usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup usia, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih

matang dalam berfikir dan bekerja.

4. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

5. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi. Lita Wulantika (2011) mengatakan “Budaya Merupakan suatu kecenderungan pada saat nilai-nilai bersama tidak selaras dengan efektivitas organisasi untuk waktu-waktu selanjutnya.”

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh seseorang dalam pendidikannya, akan memberikan kontribusi pada kinerja seseorang. menurut Tirtarahardja dalam (M Bambang Priatama, 2020) , yaitu indikator latar belakang pendidikan yang terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik dengan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

Berdasarkan kajian-kajian indikator tersebut dapat disusun indikator Latar Belakang Pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Indikator Latar Belakang Pendidikan

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Konsep Menurut Peneliti
1	(Notoatmodjo, 2017)	1. Pendidikan 2. Pekerjaan 3. usia 4. Faktor Lingkungan 5. Sosial Budaya
2	(M Bambang Priatama, 2020)	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan (Tirtarahardja)

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan indikator-indikator yang sudah dijabarkan pada tabel 2.2 maka indikator yang dipilih dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2017) yaitu : Pendidikan, Pekerjaan, usia, Faktor Lingkungan dan Sosial Budaya. Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) UPTD Singkawang cenderung merasa bahwa instansi/perusahaan tidak memberikan tugas yang sesuai dengan jurusan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Selain itu latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Konsep Pengalaman Kerja

Dalam kegiatan penempatan kerja pegawai seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah Pengalaman kerja. Pengalaman Kerja memegang peranan penting bagi Pegawai untuk melakukan tugas-tugas dalam suatu perusahaan atau perusahaan. Pegawai dengan

pengalaman kerja yang lebih banyak pasti akan memiliki gambaran yang lebih baik tentang apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah yang muncul.

Menurut (Nana, 2015) Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan Pegawai untuk melakukan tugas pekerjaan mereka sebelumnya. (Foster, 2015) berpendapat bahwa “Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan ketika menerima kandidat berdasarkan kebutuhan perusahaan, dan tentunya mencari kandidat yang sudah lama bekerja dan berkompeten di bidangnya masing-masing. Menurut (Edy, 2016, hal 2) Pengalaman kerja adalah lama waktu pegawai berkerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang. Menurut (Hasibuan, 2016) orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut (Ratulangi, 2016 hal, 323) Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai ddalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu (Suwarno, 2019).

Menurut (Mila Hariani, 2019) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari

masa kerja atau pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas tersebut dapat disusun konsep atau definisi Pengalaman Kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Konsep Pengalaman Kerja

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Konsep Menurut Peneliti
1	Foster (2015)	“Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”
2	(Mila Hariani, 2019)	Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja atau pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya.
3	(Suwarno, 2019)	Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu
4	Isnir Budiarti (2018)	Pengalaman Kerja merupakan salah satu upaya agar hasil kerja berdaya guna yaitu dengan pengalaman, karena pengalaman merupakan roda dalam menjalankan tugas yang ada.
5	Ratulangi, (2016, hal, 323)	Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. pegawai yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada.
6	Edy (2016:2).	Pengalaman kerja merupakan salah satu pertimbangan dalam perusahaan untuk menerima calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tentunya yang dicari adalah calon tenaga kerja yang memiliki masa waktu kerja yang lama dibidangnya.

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan teori-teori yang dijelaskan pada tabel 2.3 diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa 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 telah dipahami dan dikuasai dengan baik. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan teori-teori konsep Pengalaman Kerja menurut para ahli diatas, maka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh Foster (2015) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Adapun pengalaman kerja Menurut (Foster, 2015) sebagai berikut :

1. Masa Kerja

Ukuran jumlah waktu kerja yang dihabiskan seseorang untuk memahami tanggung jawab pekerjaan dan melakukannya dengan baik. Lamanya waktu seorang pegawai bekerja dapat mempengaruhi pengalaman secara berbeda.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan Pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami informasi dan menerapkannya pada tugas pekerjaan. Keterampilan adalah

kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau melakukan tugas atau pekerjaan.

4. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Penguasaan teknis seseorang dalam menerapkan peralatan dan teknik kerja.

Indikator pengalaman kerja menurut (T Hani Handoko 2004) dalam (Sri Muryani 2016) yaitu :

a. Lama waktu/ masa kerja: lama periode ketika seseorang memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melakukan pekerjaan dengan baik. Jumlah tahun kerja berkaitan dengan pengalaman kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pula pengalaman yang dimilikinya.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : Pengetahuan, konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan

Berdasarkan kajian-kajian indikator tersebut dapat disusun indikator Pengalaman Kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Indikator Pengalaman Kerja

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Konsep Menurut Peneliti
1	(Foster, 2015)	1. Masa Kerja 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan
2	T.HaniHandoko (2004:241) dalam Sri Muryani, Patricia Dhiana Paramita, Azis Fathoni (2016)	1. Lama waktu/ masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan indikator-indikator yang sudah dijabarkan pada tabel 2.2 maka indikator yang dipilih dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh (Foster, 2015) bahwa indikator pengalaman kerja yaitu meliputi lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang. Dimana pegawai tidak memiliki pengalaman kerja pada bidang yang sama sebelumnya dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini, pengalaman kerja pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang cenderung tidak ada keterkaitannya dengan pekerjaan sekarang.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Handoko, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pelatihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lalu
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Konsep Kinerja

Mohamad Mahsun dalam (Natalia R Onibala, 2017) Kinerja adalah gambaran tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, rencana, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategis perusahaan.

Sedarmayanti, (2015) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sementara dari pendapat lain mengatakan bahwa Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. (Mangkunegara, 2017)

Kinerja individu adalah dasar dari kinerja perusahaan dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, harapan dan evaluasi (Kasmir, 2018) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2016:260). Dalam (Daryanto, 2017:107) Pengertian Kinerja menurut yakni hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. (Sadili, 2018).

Berdasarkan uraian diatas tersebut dapat disusun konsep atau definisi Kinerja Pegawai seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.5 dibawah ini :

Tabel 2.5
Konsep Kinerja

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Konsep Menurut Peneliti
1	Mohamad Mahsun	Kinerja adalah gambaran tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, rencana,

	dalam Onibala et all (2017)	atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategis perusahaan.
2	Sedarmayanti (2015:260)	Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.
4	Mangkunegara (2017:67).	Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.
5	Robbins (2016:260).	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu suatu pekerjaan.

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi tertentu. Berdasarkan teori-teori konsep Kinerja menurut para ahli diatas, maka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu merujuk pada salah satu konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:260) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberi kepadanya. Konsep tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pegawai PT PLN UPDK Singkawang cenderung tanggung jawab yang tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini, dan pegawai juga cenderung belum mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan perusahaan yang bersangkutan (Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya

Manusia, 2013:198) . Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain :

1. Kualitas

Merupakan tingkatan di mana proses atau sebuah hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan angka, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hal produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan maksimal waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Sedangkan menurut Afandi (Afandi, 2018:89) Indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

8. Kejujuran

Mengatakan dan berbicara yang sebenar-benarnya.

9. Kreativitas

Sebuah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan kajian-kajian indikator tersebut dapat disusun indikator Kinerja yang dapat dilihat pada tabel 2.6 dibawah ini :

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Pegawai

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Konsep Menurut Peneliti
1	Sedarmayanti (2013 :198)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu
2	Afandi (2018:89)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi 4. Disiplin 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Dari kedua indikator tersebut indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu Sedarmayanti (2013:198). Penulis merujuk pada indikator tersebut karena kemampuan dan ketepatan waktu untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Samsuddin (2018:79) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat ditinjau dari segi ketelitian serta kerapihan kerja, keterampilan serta kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan sebuah proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Sebuah proses bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau dapat disebut dengan kerjasama antar pegawai.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan perusahaan.

6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan pegawai dalam menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan perusahaan. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan perusahaan.

7) Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.7

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
----	---------------	--------------------------------	------------------	---------------------

1	Zahrotul Muhfidah (2017)	<p>Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pegawai PT X Kediri</p> <p>Metode : Regresi linier berganda</p> <p>Sampel : 50 Orang pegawai</p>	Secara parsial maupun secara simultan latar belakang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan : Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel terikat Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja</p> <p>Perbedaan : Perbedaan Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian yang berbeda</p>
2	Heni Cahya Ramdani, Femi Handayani, Dan Islamiyah (2019)	<p>Judul : Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Latar Belakang Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai PT X</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel : Random</p>	Latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu Latar Belakang Pendidikan, dan kinerja.</p> <p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan sedangkan penulis menggunakan variabel Pengalaman Kerja</p>
3.	Aprinus Saragih (2021)	<p>Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja Dan Budaya perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah</p> <p>Metode : Partial Least Square(PLS)</p> <p>Sampel : Random Sampling</p>	Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yakni latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>Persamaan : Memiliki kesamaan variabel yaitu Latar Belakang Pendidikan</p> <p>Perbedaan : Perbedaan tempat dan waktu penelitian serta metode penelitian.</p>
4.	Sarman Sinaga (2020)	<p>Judul : Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Pada PT X MEDAN</p> <p>Metode : Analisis Linier Berganda</p> <p>Sampel : 50 Orang pegawai</p>	Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	<p>Persamaan : Persamaan variabel independen dengan peneliti yaitu Pengalaman Kerja</p> <p>Perbedaan : Perbedaan waktu penelitian dan tempat penelitian serta jumlah sampel yang diambil</p>
5	Andika Dwi Putra Pamungkas, Djahmur Hamid, Arik Prasetya (2017)	<p>Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja pegawai Pada PT X</p> <p>Metode : Analisis Jalur</p> <p>Sampel : 269 Orang pegawai</p>	1. Pengalaman kerja dan pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.	<p>Persamaan : Memiliki persamaan variabel dengan peneliti yaitu Pengalaman Kerja dan Kinerja dan memiliki metode penelitian yang sama dengan peneliti</p> <p>Perbedaan : Perbedaan variabel, peneliti terdahulu memakai variabel</p>

				kemampuan kerja sebagai variabel dependen dan juga Jumlah sampel, serta populasi yang berbeda dengan peneliti
6	Raden Rijanto dan Risti Risnawati (2020)	<p>Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja pegawai</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel : 65 Orang pegawai</p>	<p>1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai,</p> <p>2. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai,</p> <p>3. Pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Persamaan : Memiliki persamaan variabel independen dengan penulis yaitu Pengalaman Kerja dan Latar Belakang serta variabel dependen yaitu Kinerja</p> <p>Perbedaan : Peneliti terdahulu menambahkan Motivasi Kerja sebagai variabel independen</p>
7	Pitriyani dan Abdul Halim (2020)	<p>Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT X Rantauprapat</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel : -</p>	<p>1. Pengujian secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai</p> <p>2. Pengujian secara parsial Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai</p> <p>3. Pengujian secara simultan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai</p>	<p>Persamaan : Persamaan variable antara penulis dan peneliti terdahulu yaitu Pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan, terdapat juga kesamaan di metode pengumpulan data.</p> <p>Perbedaan : Perbedaannya yaitu pada objek penelitian, serta penambahan variable lainnya yaitu kompensasi</p>
8	Marco Leite, João Vilas-Boas, Ricardo Simões (2018)	<p>Judul : The impact of founders' professional-education background on the adoption of open science by for-profit biotechnology firms</p> <p>Sampel : 512</p>	Pengalaman kerja memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan dengan latar belakang pendidikan	<p>Persamaan : Variabel Independen 1 memiliki persamaan dengan penulis yaitu : Latar Belakang Pendidikan</p> <p>Perbedaan Objek penelitian, waktu penelitian, dan beberapa variabel yang memiliki perbedaan</p>
9	Bin-Seng Low, Kumaran Ganesh Selvaraja, Tze-Han Ong,	<p>Judul : Education background and monthly household income are factors affecting the knowledge, awareness and</p>	1. Responden dengan latar belakang pendidikan yang tinggi lebih peka	<p>Persamaan : Variabel Independen 1 memiliki persamaan dengan penulis yaitu : Latar Belakang</p>

	King-Kok Ong & Shajan Koshy (2020)	practice on haze pollution among Malaysians	terhadap ilmu pengetahuan 2. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kehidupan responden	Perbedaan : Objek penelitian, waktu penelitian, dan beberapa variabel yang memiliki perbedaan dengan penulis
10	Brisa Peñaa dan Eman Tadros (2021)	Judul : Clinician knowledge, training, and experience working with pansexual youth Metode : Analisis regresi	Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel lainnya	Persamaan : Variabel Independen 2 memiliki persamaan dengan penulis yaitu : Pengalaman kerja, dan memiliki kesamaan dalam metode penelitian yaitu regresi. Perbedaan : Objek penelitian, waktu penelitian, dan beberapa variabel yang berbeda

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Dari tinjauan penelitian diatas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian dari masing-masing peneliti berbeda. Hal tersebut memacu penulis untuk melakukan penelitian pada variabel dan unit penelitian yang berbeda dari peneliti sebelumnya. Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik meneliti mengenai “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan baik bagi perusahaan yaitu pegawai itu sendiri. Kemajuan dalam suatu perusahaan tak lepas dari peranan sumber daya manusianya karena baik buruknya suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana para SDM nya dapat bekerja secara maksimal dan konsisten memberikan kemampuan yang paling baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun dalam upaya proses pencapaian tujuan perusahaan, sebaiknya perusahaan juga dapat memfokuskan perhatiannya kepada

keadaan psikologis pegawainya sendiri, dengan begitu jika perusahaan mendukung apa yang terjadi para pegawainya, maka akan tercipta sebuah semangat bekerja yang akan menunjang kepada kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dan dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengerahkan segala kemampuannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun Indikator kinerja yang digunakan yaitu (1) Kuantitas dari hasil, (2) Kualitas dari hasil, dan (3) Ketepatan waktu. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu : Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja.

Latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan hasil seleksi yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. SDM biasanya akan dilatih prestasinya dalam memilih bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain, hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan direktur SDM untuk menempatkan orang-orang di posisi yang tepat. Oleh sebab itu latar belakang pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian kinerja pegawai itu sendiri. Indikator Latar belakang pendidikan yang digunakan yaitu (1) Pendidikan, (2) Pekerjaan, (3) usia, (4) Faktor Lingkungan, (5) Sosial Budaya.

Pengalaman Kerja yang baik dapat menjadi sebuah pendorong bagi pegawai untuk memahami suatu pekerjaan, pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan , maka dari itu perusahaan perlu memastikan adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman kerja yang sudah dimiliki agar dalam bekerja pegawai mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dengan adanya pengalaman kerja pegawai mampu beradaptasi dengan segala peralatan penunjang pekerjaan. Adapun Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1)

Lama waktu / masa kerja, (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kemudian didalam sebuah perusahaan dukungan perusahaan dapat berperan penting dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan yang diterima pegawai sendiri merupakan kepercayaan dari pegawai mengenai sejauh mana perusahaan mendukung dan menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan para pegawainya. Persepsi pegawai tersebut akan menimbulkan keterkaitan antara pegawai dan perusahaan karena pegawai merasa dihargai, didukung dan dianggap sebagai bagian dari perusahaan selama bekerja. Melalui keterkaitan inilah pegawai akan menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal dan akan timbul kinerja yang baik dari dalam diri pegawai tersebut terhadap perusahaan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

Bagian ini menjelaskan tentang teori baik secara hubungan maupun pengaruh antara variabel independen (Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) Pada PT PLN (Persero) UPPK Singkawang.

2.2.1.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian (Nur Wakhidah, 2021) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai .

Penelitian (Nur Amanah, 2017) menunjukkan bahwa, Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi pendidikan seseorang semakin luas wawasannya, semakin matang, lebih tinggi

ambisinya, lebih luas wawasan bisnisnya, memiliki keterampilan komunikasi lebih baik dan memiliki kemampuan memimpin yang lebih baik pula, jadi perbedaan pendidikan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selanjutnya juga penelitian (Riza Rezita, 2015) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (Maykel Dareho et all, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Latar Belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Latar Belakang terhadap Kinerja

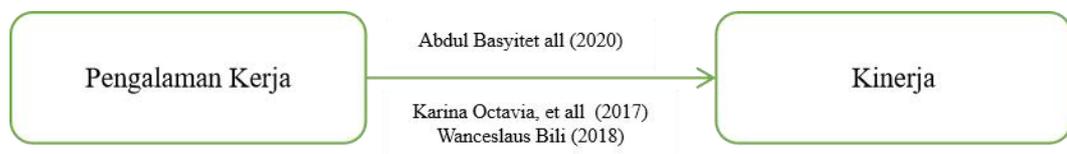
2.2.1.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Wanceslaus Bili, 2018) Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena semakin banyak pengalaman kerja maka semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pegawai yang akan membantu meningkatkan kinerja pegawai agar semakin baik maka seseorang pegawai merasakan sangat terbantu adanya pengalaman yang dimilikinya. Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai

Menurut (Abdul Basyit, et all 2020) Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja sangat diperlukan

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lama waktu yang dimiliki di pekerjaan yang sebelumnya membantu saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Penelitian (Karina Octavia, et all 2017) antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja pegawai, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja pegawai. Hal ini berarti masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya.



Gambar 2.2
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

2.2.1.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Novalasari, 2021) menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Latar Belakang dan Pendidikan perusahaan, merupakan faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya kinerja pegawai. Menurut (Retno Damayanti, 2021) Secara bersama-sama terdapat pengaruh pada variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja pegawai dengan Kinerja pegawai di Louis Kienne Hotel Group Semarang. Karena variabel keduanya dapat membuat pegawai memiliki kinerja yang baik.

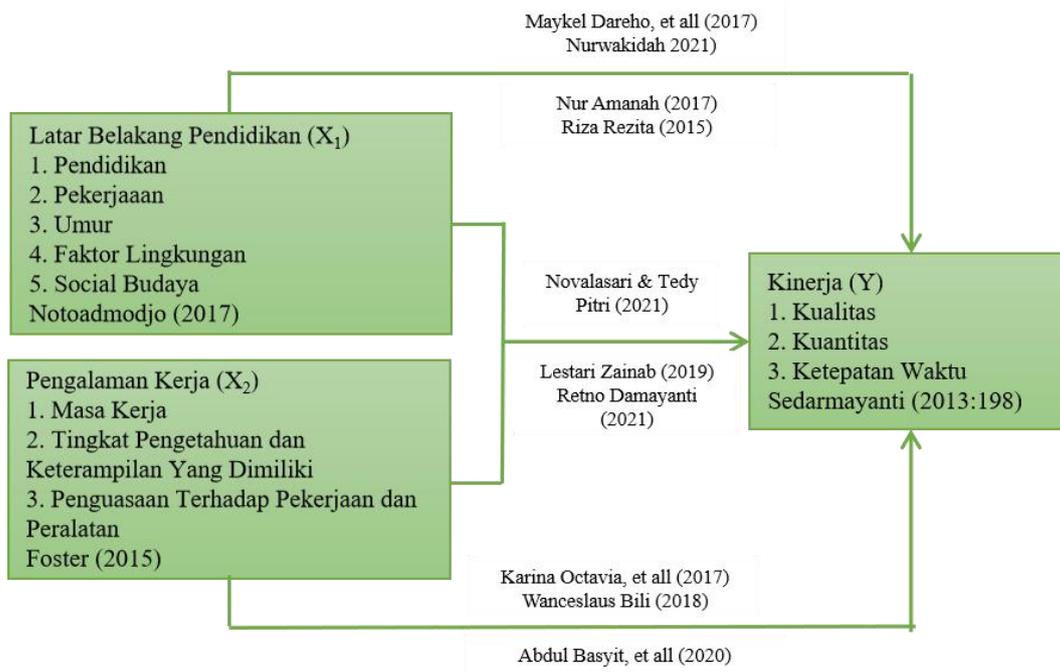
Dalam penelitian (Lestari Zainab, 2019) mengatakan Latar belakang pendidikan dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama

terhadap kinerja. Pengalaman kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

2.2.2 Paradigma Penelitian



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas mengenai teori-teori tentang variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja pegawai serta teori-teori yang menghubungkan keempat variabel tersebut, maka dibutuhkan pengujian

hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable independent terhadap variabel dependent.

Menurut (Umi Narimawati, 2020, hal. 2) mengemukakan bahwa “Hipotesis Penelitian merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran dan terbentuk paradigma penelitian, maka dengan demikian akan terbentuk hipotesis sesuai dengan rumusan dan tujuan.” Oleh karena itu berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pemikiran diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu Untuk mengetahui gambaran mengenai Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai.

H₂ : Ada pengaruh secara parsial antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.

H₃ : Ada pengaruh secara parsial antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.

H₄ : Ada pengaruh secara simultan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.