BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN HIPOTESI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan mempunyai beberapa makna, diantaranya adanya suatu keinginan manusia yang paling dasar sampai dengan kebutuhan paling tinggi berupa pengembangan diri. Pendidikan merupakan karakteristik individu yangmenjadi sumber status yang penting dalam organisasi kerja.

Menurut Ranupandojo (2002:77) pendidikan adalah

> "Suatu kegiatan untuk meningkatkan suatu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan. Pendidikan masyarakat memberikan peluang kepada individu untuk membekali dirinya dengan keterampilan dan pengetahuan dasar guna menghadapi lingkungannya".

Menurut undang-undang RI No.20 tahin 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa:

> "Pendidikan adalah suatu sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan peoses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki pontensi spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".

Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50)

> "Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum".

Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut UU No. 10 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Bab VI pasal 14 jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Adapun 3 tingkat pendidikan itu sebagai berikut:

1. Pendidikan Dasar. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah ibt'i daiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MT), dan bentuk lain yang sederajat.
2. Pendidikan Menengah. Pendidikan merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum

dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK) dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu prosedur sistemamtis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar pula kemampuan seseorang dan semakin mudah dalam mengambangkan diri sesuai dengan pekerjaannya.

2.1.1.2 Fungsi Tingkat Pendidikan

Fungsi dan tujuan tingkat pendidikan nasional sesuai dengan UU RI No. 20 tentang SISDIKNAS berfungsi sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang berdemokratis serta bertanggung jawab.

2.1.2.3 Tujuan Tingkat Pendidikan

Tujuan pendidikan menurut Lavengveld dalam Saduloh (2006: 75-77) dibedakan menjadi 6 yaitu:

1. Tujuan umum/tujuan sempurna

   Tujuan yang berakar dari tujuan hidup yaitu membentuk manusia yang dewasa, susila, mandiri dan bertanggung jawab

2. Tujuan tidak sempurna

   Tujuan yang mencakup segi-segi tertentu seperti, kesusilaan, keagamaan, kemasyarakatan, keindahan dll

3. Tujuan sementara

   Tujuan yang merupakan pijakan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi

4. Tujuan perantara

   Tujuan yang ditentukan nttuk mencapai tujuan sementara

5. Tujuan insidental

   Tujuan yang berkaitan dengan keadaan dalam proses mencapai tujuan umum

6. Tujuan khusus

Pengkhususan dari tujuan umum

Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi, dan dapat mandiri melalui pendidikan. Produktivitas kerja memerlukan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan teknologi. Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sempurna.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pendidikan menurut (Ahmadi, A dan Uhbiyati, 2001)

1. Usia

   Usia adalah yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat ia akan berulang tahun. Berbagai macam pendidikan atau sekolah dibatasi oleh umur. Sehingga umur mempengaruhi seseorang dalam mengakses pendidikan

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

5. Lingkungan

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

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono, (2001) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

(Foster, 2001: 40)

> "Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik".

(Syukur, 2001:74). Pendapat lain mengatakan bahwa " Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya'

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjamng diharapkan mereka mempunyai

kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan traning atau apabila traning itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. "Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil" (Djauzak Ahmad, 1994:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

   Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

2. Frekuensi

   Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

3. Jenis tugas

   Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

4. Penerapan

   Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

   Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksaan tugas yang lebih baik.

2.1.2.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Dalam suatu proses lamaran kerja, rupanya pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman.

"Cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan" (Syukur 2001:83)

Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

   Berdasarkan pendidikan yang dilaksankan seseorang, maka orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas

   Melalui pelaksaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh penglaman kerja.

3. Media informasi

   Pemanfaatan berbagai informasi akan mendudkung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penataran

   Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

5. Pergaulan

   Melalui pergaulan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai kemampuannya.

6. Pengamatan

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

2.1.2.4 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan sautu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelasaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.1.3.5 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menetukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2001: 43):

1. Lama waktu/masa kerja

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2. Tingkat pengetahuan

   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.

3. keterampilan yang dimiliki

   Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.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 keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

   Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa

> "Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)".

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara,

> "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuntitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Smith W. Augt yang dikutip oleh Sedarmayanti(2001 : 50), mengungkapkan bahwa kinerja adalah :"*Ouput drive from process, human or otherwise* (Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatuproses)."

Sedangkan menurut Marihot Tua Efendy (2002 :194) mengatakan bahwa :"Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi."

Berdasarkan beberapa pengertian diatas menganai kinerja maka, kinerja merupakan hasil dan keluaran yangdihasilkan oleh seorang pegawai sesuai denganperannya dalam organisasi dalam suatu periodetertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satufaktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatuorganisasi atau instansi.

2.1.3.2 Mengukur Kinerja Kerja Karyawan

Setiap pekerjaan memiliki kriteria yang spesifik atau dimensi kinerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya. Kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya. Oleh karena itu kriteria ini penting, kinerja individual dalam kriteria pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standart dan hasilnya dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai lebih penting daripada kriteria lainnya bagi suatu organisasi. Pembobotan adalah suatu cara untuk menunjukkan kepentingan yang relatif dari beberapa kriteria dari suatu pekerjaan.Menilai kinerja dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu:

a. Mendefenisikan pekerjaan, yaitu memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standart jabatan.

b. Menilai kinerja, yaitu membandingkan kinerja aktual bawahan dengan

standart-standart yang telah ditetapkan.

c. Memberikan umpan balik, yaitu kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

2.1.3.3 Aspek-aspek Kinerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangunegara (2005:18-19) aspek-aspek standar kinerja terdiri dari dua aspek, aspek kualitatif dan aspek kuantitatif meliuti:

1. Aspek Kualitatif
    a. Proses kerja dan kondisi pekerja
    b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
    c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan itu dan
    d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Aspek Kuantitatif
    a. Ketetapan kerja dan kualitas kerja
    b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
    c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan dan
    d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan keberatan konsumen)

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian

tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorangkaryawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (2001) mengemukakan bahwa kinerjakaryawan dapat dilihat dari indiktor-indikator sebagai berikut :

1. Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah)
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan di atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yangdilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalamorganisai. Di samping itu, karyawan juga harus mampumelaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapain kinerja adalah faktor kemampuan *(ability*) dan faktor motivasi *(motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Kieth Davis, (1964:484) yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) sebagai berikut :

- *Human Performance = Ability + Motivation*
- *Motivation = Attitude + Situation*
- *Ability = Knowledge + Skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ dirata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.1.4.1 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan karyawan lain. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan.

Menurut Barkley dan Saylor 1994 yang dikutip dalam Petra (2006). Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4.2Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Suyanto, 2009, Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, motivasi, usia dan tingkat pendidikan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.3 Hubungan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dalam Gunawan (2004:1), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara lain tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, pengalaman, kesehatan, kompensasi, iklim

kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial. Sehingga tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurutMarwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh pada hasil kerja seorang karyawaan, dimana dengan pendidikan yang tinggi seseorang akan mampu mengatasi suatu masalah dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan ditunjang pengalaman kerja yang baik pula, apabila seseorang tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya baik maka kinerja yang dihasilkannya akan baik, dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tempat karyawan itu berkerja.

Tabel 2.1

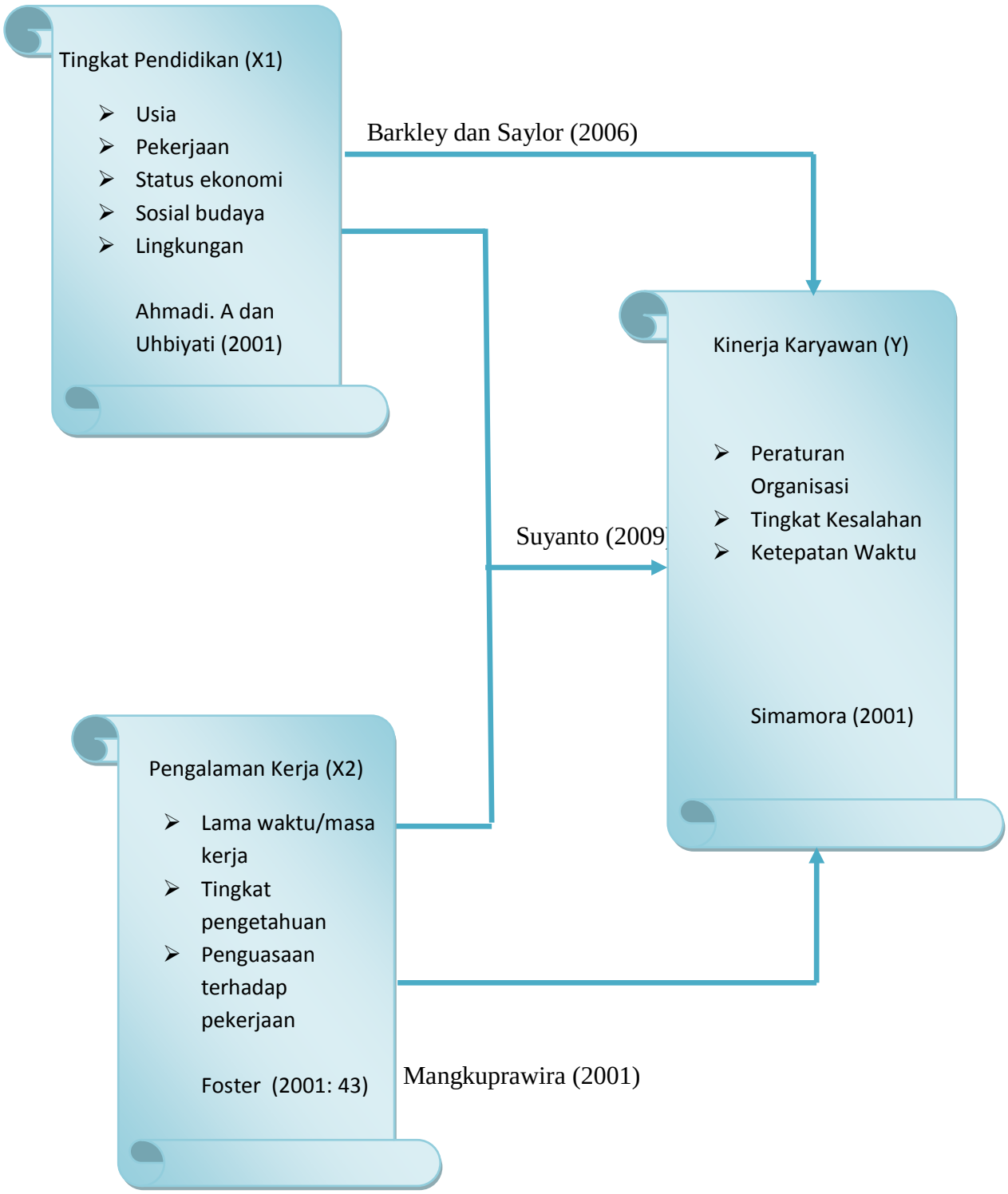
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Achmad Dheni Suwardhani	Pengaruh tingkat pendidikan pengalaman kerja dan struktur kompensasi terhadap sikap calon karyawan pada sebuah jabatan	Pelamar yang memiliki pengalaman kerja lebih cenderung mempertimbankan besarnya kompensasi dibandingkan dengan jabatan, sedangkan pelamar yang belum memiliki pengalaman lebih mempertimbangkan pekerjaan atau jabatan dibandingkan besarnya kompensasi	Variabel independent yang di gunakan Achmad Dheni Suwardhani 2 variabel independent peneliti yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja	Variabel yang diteliti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja
2	Bambang Warsito	Pengaruh faktor pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja kepala desa (studi pada	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan menurut hasil uji-F dan uji-t menunjukan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi	Variabel independent yang di gunakan Bambang Warsito pendidikan, pelatihan, motivasi dan	Variabel independent yang di teliti peneliti pengalaman kerja variabel dependent kinerja

		kepala desa di kecamatan paksis dan tumpang kabupaten malang)	dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa di kecamatan paksis dan tumpang kabupaten malang	pengalaman kerja dan variabel dependent kinerja karyawan	karyawan
3	laniwidyawati	Pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia (BCA) cabang borobudur malang	Secara simultan variabel-variabel penelitian hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial, memiliki hubungan yang signifikan hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel independent yang di gunakan Laniwidyawati hubunga kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja Variabel dependent laniwidyawati kineja karyawan	Variabel independent yang di teliti peneliti pengalaman kerja Variabel dependent kinerja karyawan
4	Setyani Sri Haryanti dan Tri Susialisasi	Pengaruh tingkat pendidikan, ligkungan kerja, dan masa kerja	Dari uji F bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja kepala	Variabel independent yang digunakan Setyani Sri Haryanti dan Tri	Variabel independent yang diteliti peneliti tingkat

		terhadapa kinerja kepala sekolah SMP Negeri SE Kabupaten Karanganyar dengan gender sebagai variabel	sekolah Dari uji t bahwa variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan gender berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Susialisasi tingkat pendidikan, lingkungan kerja, Variabel dependent kinerja kepala sekolah	pendidikan Variabel dependent yang di teliti peneliti kinerja karyawan
5	Pariyati, Tawir M, Wahyuningsih	Pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu	Variabel motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawaiuniversitas muhammadiyah palu	Variabel independent Pariyati, Tawir M, Wahyuningsih motivasi, pendidikan, pelatihan kondisi kerja Variabel dependent Pariyati, Tawir M, Wahyuningsih kinerja pegawai	Variabel dependent yang di teliti peneliti kinerja karyawan
6	Achmad Faizin dan Winarsih	Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSU Pandan Arang	Ada hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja terhadap kinerja perawat	Variabel independent Achmad Faizin dan Winarsih tingkat pendidikan dan lama kerja Variabel	Variabel independent yang diteliti peneliti tingkat pendidikan Variabel dependent

		Kabupaten Boyolali		dependent Achmad Faizin dan Winarsih kinerja perawat	yang di teliti peneliti kinerja karyawan
7	Bambang Budi Wiyono	Hubungan struktural tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan usia guru dengan motivasi kerja dan keefektifan kerja tim guru sekolah dasar	Ada hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan usia gurudengan motivasi kerja guru dan keefektifan kerja tim guru dalam melaksanakan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung	Variabel independent Bambang Budi Wiyono hubungan kerja, dan pengalaman kerja sedangkan variabel independent peneliti pengalaman kerja	Variabel independent yang diteliti peneliti pengalaman kerja
8	Arif Buduman	pengaruh motivasi, loyalitas, pengalaman kerja dan usia terhadapa produktivitas kerja karyawan amik hass bandung	Secara bersama-sama motivasi, loyalitas, pengalaman kerja dan usia berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan	Variabel independent Arif Budiman motivasi, loyalita, pengalaman kerja dan usia Varabel dependent Arif Budiman produktivitas kerja karyawan	Variabel independent yang diteliti peneliti pengalaman kerja



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diketahui bahwa adanya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan .

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Menurut Umi Narimawati (2007:73) menyatakan bahwa

"Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya, karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan".

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) bahwa sebagai berikut:

1. Diduga masih rendahnya tingkat pendidikan pada Imah Seniman Lembang Bandung
2. Diduga masih rendahnya pengalaman kerja pada Imah Seniman Lembang Bandung

3. Diduga masih rendahnya kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung
4. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
5. Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
6. Diduga tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung