

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini.

Ekonomi Indonesia pada Triwulan I-2022 mampu tumbuh kuat sebesar 5,01%. Perekonomian global sendiri pada tahun ini diperkirakan tumbuh sebesar 3,6% hingga 4,5%. Sementara itu, berbagai lembaga internasional seperti OECD, World Bank, ADB, dan IMF memperkirakan pertumbuhan ekonomi Indonesia berada pada kisaran antara 5% hingga 5,4%. Dengan demikian pertumbuhan ekonomi Indonesia mampu berada di atas rata-rata pertumbuhan ekonomi global.

Aktivitas Sektor Produksi yang terus meningkat berhasil memberikan lapangan pekerjaan yang lebih luas, tercermin dari kenaikan jumlah tenaga kerja sebesar 4,55 juta orang pada Februari 2022. Khusus untuk pekerja penuh waktu tercatat sebanyak 88,42 juta orang atau naik sebanyak 4,28 juta orang dan kenaikan juga terjadi pada pekerja paruh waktu. Angka ini juga terkonfirmasi dari penurunan tingkat

pengangguran terbuka yang menjadi sebesar 5,83% dari sebelumnya 6,26% pada Februari 2021.

Faktor utama yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi salah satunya ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Sumber daya manusia sebaiknya dikelola dengan cara yang tepat dan professional agar dapat membentuk kesetaraan antara kebutuhan SDM dengan maksud untuk mengembangkan bisnis perusahaan. Kesetaraan tersebut termasuk salah satu kiat sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan kreatif. Pertumbuhan bisnis perusahaan sangat bergantung pada produktivitas setiap tenaga pekerja yang ada diperusahaan. SDM yang dimiliki dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk menunjang status perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang telah ada, perusahaan tidak akan berproses karena manusia salah satu penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan.

SDM yang dimiliki sebuah perusahaan tidak akan memberikan sebuah *reward* yang berkualitas apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM disaat sekarang ini merupakan salah satu usaha yang harus digapai oleh sebuah perusahaan dengan meningkatkan kualitas SDM yaitu meningkatkan kinerja karyawan (Ketut dkk, 2019).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga

berpengaruh terhadap kinerja. Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan (Wibowo, 2012).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Atikawati, 2016).

Asri (2013) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Salah satu peneliti mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil kajian empiris, dibuktikan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri” (Adibah, 2015).

PT. Indomarco merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri jaringan retail waralaba di Indonesia. Dimana PT. Indomarco sedang meluaskan cabang perusahaannya dengan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap para pelanggannya melalui cabang yang kita kenal dengan inomaret. Banyaknya peran yang harus dipenuhi di PT. Indomarco tersebut membuat meningkatnya kebutuhan SDM atau karyawan dengan memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai agar memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas,maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada apa yang telah diuraikan di latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini mencerminkan kualitas dari kinerja karyawan.
2. Banyak karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dibidangnya. Hal ini mencerminkan kualitas dari kinerja karyawan.
3. Banyak karyawan yang memiliki pengalaman kerja tetapi tidak memiliki kesesuaian latar belakang pendidikan.

4. Banyak karyawan yang memiliki kesesuaian latar belakang pendidikan tetapi tidak memiliki pengalaman kerja.

1.3 Batasan dan rumusan Masalah

Batasan masalah perlu ditentukan agar hasil penelitian dapat fokus terhadap masalah yang akan diteliti. Penelitian ini memfokuskan pada masalah kinerja karyawan pada PT. Indomarco Medan dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu variabel latar belakang pendidikan dan variabel pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Medan ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Medan?
3. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik, secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Dari segi teoritis, hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk penelitian di bidang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di masa yang akan mendatang dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi PT. Indomarco Medan, diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan bahan masukan sebagai kritik membangun bagi perusahaan.
3. Bagi Instansi Pemerintahan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Hasil seleksi dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Abdul,2014).

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini (Abdul, 2014).

2.1.2 Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan

yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.1.3 Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

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

2.1.4 Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala

sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi (Cut, 2013).

Pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanyaseseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti (Andi, 2012).

Menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah “*Lenght of Service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja

tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Cut,2013).

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. 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 efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja (Ena, 2016) yaitu:

a. 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.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. 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.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek- aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara luas, definisi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat diraih oleh individu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat diketahui dari dua segi yaitu, kinerja karyawan (perseorangan) dan kinerja organisasi (*Tim Work*). Kinerja karyawan yaitu hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Nama lain dari kinerja berasal dari kata *job performing* atau *actual performing* (prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya yang diraih oleh seseorang) (Ena, 2016).

Kinerja menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan sebuah hasil dalam pekerjaan yang memiliki hubungan yang “*strong*”.(kuat) dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, mampu memberikan kontribusi pada perekonomian (Wibowo, 2012).

Kinerja menurut Simamora adalah proses dimana karyawan mampu menggapai persyaratan dalam pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku dan untuk pekerjaan yang berkaitan (Asri, 2013).

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi (Anwar, 2012).

Teori yang berhubungan dengan kinerja ialah *Expectancy Theori* dimana teori ini digunakan untuk memotivasi para karyawan agar mereka mampu bekerja dengan baik, menciptakan ide yang luar biasa, serta meningkatkan kinerja. Dengan *Expectancy Theori* dapat membantu perusahaan membuat perencanaan dan pemetaan motivasi terhadap para karyawan agar dapat menggapai tujuan perusahaan (Teguh, 2015).

Kinerja dalam suatu organisasi ialah sebuah respon yang berasal dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Para petinggi ataupun manajer seringkali kurang memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau sesuatu jadi serba salah terlalu sering manajer tidak mengerti betapa ketika mengalami krisis yang sulit, kesan-kesan buruk organisasi yang serius berpengaruh dan menyalahi tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun. Kinerja sebagai

hasil-hasil fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk menggapai tujuan organisasi dalam rentang waktu tertentu (Kadek, 2018).

2.1.7 Tujuan Penilaian Kerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, menguraikan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja dengan tujuan organisasi. Tujuan penilaian kinerja menurut Nurdin (2012) dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Penyimpanan proses staf
7. Ketidaktepatan informasi
8. Kesalahan desain pekerjaan

9. Peluang kerja yang adil

10. Tantangan eksternal.

2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk menentukan baik buruknya kinerja suatu organisasi atau karyawan digunakan indikator kinerja (Nurdin, 2012). Indikator kinerja terdiri atas :

a. Keahlian

Yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan merupakan salah satu unsur yang berkaitan dengan pengetahuan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.

b. Dorongan

Dorongan yang diberikan berupa dorongan positif. Salah satunya dengan memberikan dorongan kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Dalam lembaga pendidikan dorongan atau motivasi kerja dapat di artikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan

kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para tenaga kependidikan diperlukan pengondisian dari pimpinan dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.

c. Pelayanan

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Kecepatan dan ketepatan pelayanan berkenaan dengan profesionalitas. Dalam arti seorang pegawai yang profesional dirinya akan dapat memberikan pelayanan secara tepat dan cepat. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang dikatakan profesional apabila dirinya bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Pekerjaan akan dapat dilakukan dan diselesaikan dengan baik apabila dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

d. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab adalah ciri orang yang beradab. Islam mengajarkan umatnya untuk memiliki sifat tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Tanggung jawab dalam islam terkait dengan balasan akan semua perbuatan manusia di dunia yaitu berupa pahala dan dosa. Untuk memperoleh dan meningkatkan

kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha salah satunya melalui pendidikan.

2.1.9 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

a. Promosi dan Mutasi

Promosi adalah suatu proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada penduduk yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi juga menyangkut setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat dan kebebasan beroperasi dengan kurang penyeliaan. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

b. Pengupahan Intensif

Upah intensif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Pengupahan intensif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pengetahuan, keterampilan dan sikap merupakan hal yang sangat penting yang harus ditingkatkan pada setiap diri karyawan melalui pelatihan. Diharapkan di dalam pelatihan karyawan dapat menambah kemampuan dan keterampilannya. Tujuannya adalah agar meningkatnya kualitas pekerjaan.

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

e. Ketersediaan Peralatan dan Barang

Selain mesin-mesin yang berhubungan dengan produksi, sebagian barang mutlak dibutuhkan untuk menunjang kelancaran tugas karyawan. Seperti telepon, internet, mesin fotokopi, pendingin ruangan, dan dispenser air minum dan lain-lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu meskipun dengan skala penelitian, variabel, tempat dan waktu penelitian yang berbeda. Berikut adalah beberapa review dari penelitian yang serupa.

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

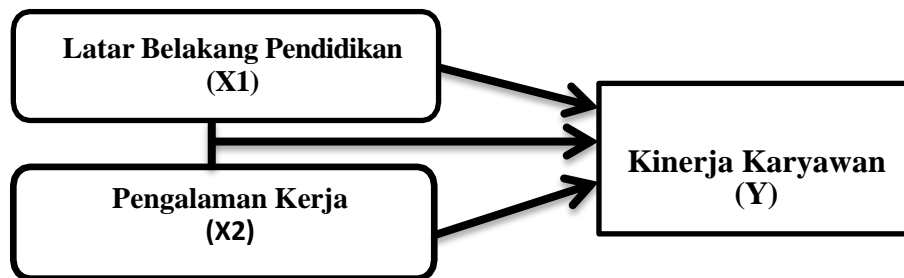
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Edy Saputra Pakpahan, Siwidiyanto, Sukanto	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaiaan Daerah Kota Malang)	Metode Kuantitatif	Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Andi Rasma Ayu (2016)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”,	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian yang didapat bahwa pendidikan memengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan relevan.
3	Candra dan Ardana (2017)	Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan perkembangan karir di PT.PLN (Persero) Distribusi Bali”	Metode kuantitatif dengan regresi linier berganda	Hasil dari penelitian yang didapat bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan relevan
.4	Armita (2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah di Kantor Cabang Palopo.	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian yang didapat bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan

penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (Independen) yakni (Latar Belakang Pendidikan) dan (Pengalaman Kerja) dan 1 variabel terikat (Dependen) yakni (Kinerja Karyawan), sehingga kerangka konsep penelitian dapat disusun sebagai berikut;



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual
Sumber : Mangkunegara, 2016

2.4 Hipotesis

Hipotesis pengaruh adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

- 1) Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco.
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco.
- 3) Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco.