

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2013:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ini sangat penting dalam perusahaan, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:36), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja menurut Maier (1965) yang dikutip oleh Asad (1991) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Sedangkan menurut Gilbert (1977) mendefinisakan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2 Teori Upah

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan kerja atau peraturan perundang-undangan. Termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan. Upah merupakan faktor yang dominan memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan. Upah sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi upah semakin membuat kinerja karyawan meningkat.

Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan), resiko (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002:1250).

Upah adalah sesuatu yang wajib diberikan kepada seseorang ketika sudah bekerja. Seperti menurut Zamrowi (2007), upah adalah semua pengeluaran uang atau barang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan terhadap industri, diukur dalam satuan rupiah. Setiap orang mempunyai upah yang berbeda, tergantung dengan pekerjaan seseorang. Menurut Kreickemeier, et al (2006), upah di setiap Negara memiliki sikap yang berbeda terhadap kesenjangan antara upah untuk tenaga kerja terampil dan tidak terampil, karenanya memiliki kendala berbeda upah.

Upah juga merupakan masalah yang penting bagi para pegawai karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Jika upah yang diberikan sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka para pegawai akan lebih bagus dalam bekerja. Menurut Kurniawan (2010), saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima, maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat.

Pemberian balas jasa upah merupakan tugas yang paling kompleks bagi perusahaan, juga merupakan aspek paling penting bagi karyawan. Karena besar upah mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pekerja, keluarga, dan masyarakat. Dan bagi perusahaan juga penting, karena upaya perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia agar mempunyai loyalitas dan kinerja yang bagus pada perusahaan. Seperti menurut Nitisemito (1996), pengaruh upah terhadap pekerja sangatlah besar, motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, kinerja, dan juga keresahan, loyalitas, pekerja, banyak dipengaruhi upah.

Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak. Yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga Ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Peran upah sangat penting karna semakin tinggi upah maka semakin banyak yang bisa di dapatkan, atau semakin banyak juga kebutuhan yang terpenuhi. Menurut Sukirno (2008), upah merupakan imbalan jasa diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang/barang, melalui perjanjian kerja, imbalan/jasa yang diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya.

Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja. Menurut Sumarsono (2003), upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai suatu persetujuan atas peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antar pengusaha dengan

karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun keluarganya.

2.1.2.1 Sistem Pengupahan

Upah suatu faktor yang sangat penting bagi para pegawai, karena upah merupakan sumber utama kelangsungan hidup. Pemberian upah juga sangat penting terhadap kepuasan pegawai, karena jika upah yang diterima sesuai dan pegawai merasa puas maka hasil yang diberikan terhadap perusahaan akan sesuai dengan harapan dan tujuan.

Sistem pengupahan merupakan suatu metode dalam menentukan upah setiap pegawai. Sistem pengupahan dari buku Buchari Alma, Pengantar Bisnis. Sistem pengupahan dibagi menjadi 4 yaitu :

1) Sistem Upah Menurut Waktu

Dalam beberapa tipe pekerjaan, kadang-kadang lebih mudah menetapkan upah berdasarkan tanggung jawab yang dipikulkan kepada karyawan dibandingkan dengan produktivitas yang dihasilkannya. Kadang ada pekerjaan yang suka diukur prestasinya. Apabila kualitas pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan kuantitas dan karyawan terus-menerus terlibat dalam proses pekerjaan maka sistem upah waktu lebih tepat digunakan.

2) Sistem Upah Borongan

Merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu

tertentu. Jika selesai tepat waktu pada waktunya ditetapkan upah sekian rupiah.

3) Sistem Upah Premi

Adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan.

Sistem upah premi mempunyai keuntungan sebagai berikut :

a. Bagi manajemen

- Biaya dapat ditekan sebagai hasil pertambahan produktivitas.
- Memperbaiki pertimbangan biaya produksi dan perhitungan biaya makin konsisten, uniform.
- Meningkatkan daya guna fasilitas yang ada.
- Meningkatkan moral pekerja, karena upah yang ia terima sebanding dengan tenaga yang ia keluarkan.

b. Bagi Karyawan

- Ada kesempatan untuk memperoleh upah yang lebih tinggi.
- Dia merasa mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari perusahaan.
- Ada persaingan sehat diantara para pekerja sehingga timbul semangat kerja yang tinggi.
- Memberi kesempatan untuk meningkatkan standar hidup dengan inisiatif sendiri.

4) Sistem Upah Menurut Prestasi, Potongan, Persatuam Hasil

Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja atau per unit produk yang diselesaikannya.

Sistem ini mempunyai kenaikan :

- Ada dorongan untuk bekerja lebih giat.
- Buruh yang rajin menerima upah lebih tinggi.
- Perhitungan harga pokok akan lebih baik.

Sebaliknya ada kelemahan-kelemahan berikut:

- Bila buruh tidak memberikan prestasi upahnya tidak ada, ini membahayakan kehidupan keluarganya.
- Buruh mungkin bekerja kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Akibatnya peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan, karena bekerja kurang hati-hati.

2.1.3 Teori Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal I tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan

potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, kepribadian, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat (UU SISDIKNAS. No 20 tahun 2015)

Pendidikan sangat penting untuk seseorang, karena selain untuk mencari ilmu pendidikan pun berguna untuk mencari kerja nanti. Seperti menurut Mahmud Yunus (2017) Pendidikan adalah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya, agar memperoleh kehidupan yang bahagia dan apa yang dilakukannya bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, dan agamanya. Ki Hajar Dewantara (2016) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu tuntunan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak. Maksudnya ialah agar pendidikan dapat menuntun seseorang terhadap tujuan hidup, dan agar masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup yang setinggi-tingginya.

Pendidikan pun dapat menjadi pengalaman untuk seseorang, pengalaman dalam hal bersosialisasi dengan manusia lainnya, mengetahui hal yang lebih dalam, dan agar kita dapat bermanfaat terhadap bangsa dan Negara. Pendidikan adalah tempat untuk kita mengasah bakat dalam diri. Seperti menurut John Dewey (2013) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pengalaman.

Karna kehidupan merupakan pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan adalah proses penyesuaian pada setiap fase dan menambah kecakapan dalam perkembangan seseorang melalui Pendidikan.

Menurut Sukirno (2017) Pendidikan merupakan satu investasi yang sangat berguna untuk pembangunan ekonomi. Pendidikan dapat dimasukan sebagai investasi pembangunan yang hasilnya dapat dinikmati kemudian hari. Pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga berdampak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu wilayah melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan UU. No.20 Tahun 2013 tentang sistem Pendidikan nasional dalam pasal 3, bahwa tujuan edukasi nasional ialah mengembangkan potensi peserta didik supaya menjadi insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi penduduk negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pendidikan juga sangat penting di damping dengan agama, agar kita tidak salah jalan dalam mencapai tujuan.

2.1.3.1 Tingkat Pendidikan

Jika dulu mengenal wajib belajar 9 tahun, dengan RUU Sisdiknas 2022, tepatnya pasal 7 ayat 2 RUU Sisdiknas versi Agustus 2022, kini wajib belajar menjadi 13 tahun. Wajib belajar ini sendiri terbagi dalam tingkat Pendidikan dasar selama 10 tahun dan pendidikan menengah 3 tahun.

Pendidikan adalah fondasi utama dalam pembangunan suatu negara. Di Indonesia, sistem pendidikan terdiri dari berbagai tingkat dan jenjang yang

memberikan landasan bagi perkembangan potensi individu dan kemajuan bangsa secara keseluruhan.

Jenjang Pendidikan di Indonesia

1. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan tahap awal pendidikan yang ditunjukkan bagi anak usia dini, mulai dari bayi hingga sekitar usia 6 tahun. Tujuan utamanya adalah memberikan rangsangan yang tepat bagi perkembangan fisik, kognitif, emosional, dan sosial anak-anak diberi kesempatan untuk bermain, belajar melalui pengalaman, dan mengembangkan keterampilan dasar seperti berkomunikasi, berinteraksi sosial dan kemandirian.

2. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan fondasi utama dalam pembangunan kemampuan intelektual dan keterampilan dasar individu. Terbagi menjadi dua tingkat, yaitu:

- Sekolah Dasar (SD)

Merupakan tingkat pendidikan formal yang wajib ditempuh oleh anak usia 7-12 tahun. Di SD, anak-anak memperoleh pengetahuan dasar seperti membaca, menulis, berhitung, serta mempelajari mata pelajaran seperti ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial, Bahasa Indonesia, dan matematika.

- Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Setelah menyelesaikan SD, siswa melanjutkan pendidikan ke tingkat SMP selama tiga tahun. Disini, mereka belajar mata pelajaran yang lebih kompleks dan mendalam, seperti ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial, Bahasa Indonesia, matematika, Bahasa Inggris, serta seni dan olahraga. SMP juga memberikan persiapan yang lebih baik bagi siswa untuk memasuki tingkat pendidikan menengah atas.

3. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan tahap lanjutan dalam pendidikan formal dan terdiri dari:

- Sekolah Menengah Atas (SMA)

Tingkat pendidikan ini berlangsung selama tiga tahun, di mana siswa memilih program studi yang akan mereka tekuni lebih lanjut diperguruan tinggi. Di SMA, siswa mendalami mata pelajaran yang lebih spesifik sesuai dengan minat dan bakat mereka, dan diharapkan untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang bidang studi yang mereka pilih.

- Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Berbeda dengan SMA yang lebih fokus pada pendidikan umum, SMK menekankan pada keterampilan praktis dalam berbagai bidang seperti tata boga, otomotif, teknologi informasi, perhotelan, tata kecantikan, dan lain sebagainya. Siswa SMK dilatih untuk menjadi tenaga kerja terampil dan siap pakai dalam dunia industri sesuai dengan bidang keahlian yang dipilih.

4. Pendidikan Tinggi

Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, siswa memiliki opsi untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi memberikan kesempatan bagi siswa untuk mendalami bidang studi tertentu dan memperoleh keterampilan serta pengetahuan yang lebih spesifik. Berikut adalah berbagai tingkat pendidikan tinggi yang tersedia di Indonesia:

- Diploma (D3/D4)

Program diploma di Indonesia terbagi menjadi dua jenis, yaitu Diploma 3 (D3) dan Diploma 4 (D4). Diploma 3 adalah program pendidikan tinggi yang biasanya berlangsung selama tiga tahun, dengan fokus pada keterampilan praktis dan teknis. Siswa D3 akan memperoleh keterampilan dapat langsung diterapkan di dunia kerja, dengan bidang studi seperti administrasi, akuntansi, Teknik, dan pariwisata.

Diploma 4 (D4) memiliki durasi studi yang lebih Panjang, yakni empat tahun, dan setara dengan gelar sarjana terapan. Program D4 lebih mendalam dibandingkan D3, dengan porsi teori yang lebih besar. Lulusan D4 seringkali memiliki kesempatan untuk langsung bekerja di industri atau melanjutkan pendidikan ke tingkat sarjana (S1) jika ingin memperdalam pengetahuan akademis mereka.

- Sarjana (S1)

Gelar sarjana atau strata (S1) adalah tingkat pendidikan tinggi yang lebih umum dan akademis, biasanya berlangsung selama empat

tahun. Di sini siswa mempelajari bidang studi tertentu secara mendalam, seperti hukum, ekonomi, Teknik, atau pendidikan. Program S1 juga mencakup kursus-kursus dasar yang memberikan fondasi akademis yang kuat.

Selain teori, program S1 juga melibatkan praktikum, proyek, dan penelitian ringan yang membantu siswa mengembangkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah. Setelah lulus, siswa dengan gelar S1 memiliki peluang yang lebih luas dalam karir dan dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat magister (S2).

- Magister (S2)

Program magister atau Strata 2 (S2) adalah jenjang pendidikan tinggi setelah sarjana. Durasi studi untuk program magister biasanya antara satu hingga dua tahun, tergantung pada bidang studi dan universitas. Tujuan dari program magister adalah untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam dan spesialisasi dalam bidang tertentu.

Siswa S2 diharapkan untuk melakukan penelitian dan menyelesaikan tesis atau proyek akhir yang menunjukkan pemahaman mendalam tentang bidang studi mereka. Lulusan S2 memiliki peluang karir yang lebih baik dan seringkali dipandang sebagai ahli dalam bidang mereka. Program magister juga bisa menjadi jalan untuk melanjutkan ke tingkat doctor (S3).

- Doktor (S3)

Tingkat pendidikan tertinggi di Indonesia adalah doktor atau Strata 3 (S3). Program doktor biasanya berlangsung selama tiga hingga lima tahun, dengan fokus utama pada penelitian mendalam dan kontribusi baru pada ilmu pengetahuan. Untuk mendapatkan gelar doktor, mahasiswa harus menyelesaikan disertasi atau tesis yang menunjukkan hasil penelitian asli dan signifikan.

Selama program doktor, mahasiswa juga diharapkan untuk berpartisipasi dalam konferensi, publikasi jurnal, dan kegiatan akademis lainnya. Gelar doktor adalah bukti dari keahlian dan kemampuan penelitian yang luar biasa, dan lulusan S3 seringkali bekerja dibidang akademik, penelitian, atau posisi manajemen tingkat tinggi dalam industri.

Tingkat dan jenjang pendidikan di Indonesia memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk mengembangkan diri mereka sesuai dengan minat dan bakat masing-masing. Dengan memahami sistem pendidikan yang ada, kita dapat mendukung dan memaksimalkan potensi generasi mendatang untuk mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang kehidupan. Jadi tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Menurut Depdikas (2013) Sistem pendidikan di Indonesia terdiri dari beberapa tingkat pendidikan. 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. Ukuran dasar tingkat pendidikan adalah kemampuan penduduk 10 tahun keatas untuk baca-tulis huruf latin atau huruf lainnya (melek huruf). Kemampuan baca-tulis merupakan kemampuan intelektual minimum karena sebagai besar informasi dan ilmu pengetahuan diperoleh melalui membaca.

Tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama. Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajar, Ihsan (2005: 22).

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan seseorang, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplemetasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Menurut (Suhardjo, 2007:35), “tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan”.

2.1.3.2 Fungsi Pendidikan

Menurut David Popeneo (2018) pendidikan memiliki fungsi-fungsi yang berhubungan dengan perkembangan resepsi sosial seseorang seperti sumber inovasi sosial, sarana pengajaran tentang adanya berbagai corak dan kultu kepribadian, tranmisi kebudayaan, menjamin sosial.

Salah satu fungsi utama pendidikan adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan hidup. Dengan mempelajari berbagai mata pelajaran dan disiplin ilmu, individu dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang dunia di sekitar mereka. Pendidikan juga membantu dalam pengembangan keterampilan intelektual seperti berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah. Ini memberikan individu dengan kemampuan yang mereka butuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuan mereka.

Fungsi pendidikan tidak hanya terbatas pada perkembangan pribadi, tetapi juga berdampak pada kesempatan sosial seseorang. Pendidikan adalah kunci untuk membuka pintu kesempatan yang lebih luas dalam karir dan kehidupan profesional. Melalui pendidikan, individu dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang menjadi dasar untuk mencapai pekerjaan yang lebih baik dan memperoleh pendapatan yang lebih baik.

Pendidikan yang dilalui oleh karyawan sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki, karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi berkaitan dengan profesinya. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya perusahaan.

Selain itu, pendidikan juga memainkan peran penting dalam mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi, dengan memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu untuk meraih kesuksesan. Jadi peran fungsi pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan hidup kita, berperan dalam kemajuan masyarakat secara keseluruhan. Pendidikan memberikan fondasi yang kuat bagi perkembangan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara. Melalui pendidikan masyarakat dapat menciptakan sumber manusia yang terampil, inovatif dan produktif. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

2.1.4 Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami, dijalani, dirasa, ditanggung. Pengalaman kerja didefinisikan oleh Manulang (2005:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam dunia kerja atau aktivitas, professional tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Menurut

Alwi (2001:717), masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, dan 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 sesuatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima. Perkembangan jabatan yang dialami seorang karyawan hanya terjadi apabila karyawan tersebut menjalani proses belajar dan pengalaman yang dimiliki, dan diharapkan karyawan tersebut mempunyai sikap kerja yang maju, memiliki

pengetahuan yang baik yang dimiliki karyawan tersebut dan memiliki keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2.1.4.1 Manfaat Pengalam Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang didalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan dari pada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka pengalaman kerja bermanfaat untuk :

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik, dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana pengalaman kerja yang dialami karyawan dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Melalui penelitian terdahulu dapat diketahui pengaruh antar variable yang telah diuji pada penelitian sebelumnya dan mendukung penelitian yang akan dilaksanakan.

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun) dan judul	Persamaan variabel	Perbedaan variabel	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ela Nur Aini, Ifa Isnaini, Sri Sukamti (2018) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat di Kelurahan Kesatrian Kota Malang	Tingkat Pendidikan, Kesejahteraan Masyarakat	Upah, Lama Waktu Bekerja	Tingkat pendidikan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat Kelurahan Kesatrian. Hal tersebut menandakan bahwa masyarakat Kesatrian memiliki kesadaran terhadap pendidikan.	<i>Technomedia Journal (TMJ)</i> Agustus 2018 Vol.3 No.1 E-ISSN: 2528 – 6544 P-ISSN: 2620 – 338
2.	Syurifto Prawira (2018) Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengangguran Terbuka Di Indonesia	Tingkat Pendidikan	Upah, Lama Waktu Bekerja, Kesejahteraan Masyarakat	Menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan ekonomi, upah minimum provinsi, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran terbuka di Indonesia	<i>Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang</i> 5 Maret 2018 Volume 1 Nomor 1
3.	Yustiana Dwirainaningsih (2017) Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Pekalongan	Kesejahteraan Masyarakat	Upah, Tingkat Pendidikan, Lama Waktu Bekerja	Menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum dikota Pekalongan akan mengurangi lapangan kerja, tenaga kerja dengan produktivitas rendah yang umumnya menyerap di sektor primer, sektor yang menyerap sebagian tenaga kerja dan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan penyerapan tenaga kerja tidak menyebabkan peningkatan kesejahteraan sosial di Kota Pekalongan	<i>Juni 2017 Vol 12</i>

4.	Luh Putu Putri Awandari, I Gst Bgs Indrajaya (2016) Pengaruh Infrastruktur, Investasi, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kesempatan Kerja	Kesejahteraan masyarakat	Upah, Tingkat Pendidikan, Lama Waktu Bekerja	Menunjukkan bahwa infrastruktur, investasi dan pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.	<i>E-Jurnal EP Unud</i> (2016) 5 [12]: 1435- 1462 ISSN: 2303- 0178
5.	Endrico Geraldo Teneh, Anderson G. Kumenaung, Amran T. Naukoko Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Pulau Sulawesi (2014-2018)	Kesejahteraan Masyarakat	Upah, Tingkat Pendidikan, Lama Waktu Bekerja	Menunjukan secara simultan Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat, sedangkan secara parsial Upah Minimum Provinsi (UMP) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan Masyarakat	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Tahun 2019 Volume 19 No. 04
6.	Mifta Septarina (2017) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Waktu Bekerja Terhadap Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang	Tingkat Pendidikan, Lama Waktu Bekerja	Upah, kesejahteraan masyarakat	Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.	Skripsi Uin Raden Fatah Palembang 2017
7.	Maria Rosa Ratna Sri Anggraeni (2016) Peranan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Pada Kesejahteraan Masyarakat Pedesaan Studi Pada Bumdes Di Gunung Kidul, Yogyakarta	Kesejahteraan Masyarakat	Upah, Tingkat Pendidikan, Lama Waktu Bekerja	Keberadaan BUMDes tidak membawa manfaat signifikan bagi peningkatan kesejahteraan warga secara langsung	Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2016 MODUS Vol.28 (2): 155-167 ISSN 0852-1875

8.	Adya Dwi Mahendra (2014) Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)	Upah, Pendidikan	Lama Waktu Bekerja, Kesejahteraan masyarakat	Hasil penelitian Ini menunjukkan bahwa variabel upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang	Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2014
9.	Priska Susanti (2019) Pengaruh Upah Buruh Kelapa Sawit Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Desa Sungai Antu	Upah, Kesejahteraan Masyarakat	Tingkat Pendidikan, Lama Waktu Bekerja	Terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara upah buruh dan tingkat kesejahteraan masyarakat	Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa 2019 Volume 8 No 11 ISSN: 2715 - 2723
10.	Tini (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Perekonomian Masyarakat Di Desa Salulemo Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara	Tingkat Pendidikan,	Upah, Lama Waktu Bekerja, kesejahteraan masyarakat	Nilai probabilitas tingkat pendidikan sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05 yang artinya tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perekonomian masyarakat. 2. Variabel X (tingkat pendidikan) berpengaruh terhadap variabel Y (perekonomian masyarakat)	Universitas Muhammadiyah Palopo 2020
11.	Agnes Febyyana Hlim, Audy Vionika, dan Fadillah Sekar Ningrum (2023) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	Tingkat pendidikan dan kinerja karyawan	Upah dan Lama waktu bekerja	Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bank di kota Palembang.	Jurnal DIALOGIKA Manajemen dan administrasi Vol. 5 No.1 Hal: 38-45

	Karyawan Bank Kota Palembang				E-ISSN : 2720-9865, P-ISSN: 2716-3563
12.	Mukhammad Imam Muhdi (2019) Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy'ariyyah Bojonegoro	Gaji dan Kinerja karyawan	Tingkat pendidikan dan lama waktu bekerja	Hasil uji F menunjukkan variable gaji dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Manejerial Bisnis Vol.2 No.3 April-Juli 2019 ISSN 2597-503X
13.	Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Upah, tingkat pendidikan, dan lama waktu bekerja	Kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Jurnal Riset Ekonomi Vol.2 No.1 Juli 2022 ISSN 2798-6535
14.	Seri Hartati, Andhik Beni Saputra, Sisi Andriani (2022) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat	Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan	Upah dan Lama waktu bekerja	Terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor camat Kampar kiri hulu.	Jurnal Ilmu Pendidikan Vol.4 No. 1 Tahun 2022 P-ISSN 2656-8063 E-ISSN 2646-8071
15.	Ruslan Efendi, Junita Lubis, Elvina (20220) Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Milano Panai Tengah	Upah dan Kinerja Karyawan	Tingkat pendidikan dan Lama waktu bekerja	Secara parsial (uji t) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Ecobisma Vol.7 No.2 Tahun 2020 P-ISSN 2477-6092 E-ISSN 2620-3391
16.	Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.	Upah	Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.	Jurnal Ema Juli 2020 ISBN: 2548-9380

2.2 Kerangka pemikiran

Menurut Polancik, kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang dijadikan sebagai gambaran alur logika dari tema yang akan ditulis dalam penelitian. Dari diagram itu akan terlihat hubungan-hubungan dari variabel. Merujuk pada teori yang ada, penelitian ini melihat pengaruh antara upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Mambo Digital Group.

2.2.1 Hubungan antara upah dengan kinerja karyawan

Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, di mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam hubungannya antara upah dan kinerja, menurut Gibson (1996) mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau industri. Dalam hal ini aspek upah menjadi penting, karena penghargaan (upah) akan menjadi efektif jika digabungkan dengan kinerja secara nyata. Menurut Nitisemito (1996), pengaruh upah terhadap pekerja sangatlah besar. Motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, kinerja dan juga keresahan, loyalitas, pekerja, banyak dipengaruhi oleh upah.

Menurut Melawati Magrfiroh dan Dini Tiara Tajriani, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

2.2.2 Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan. Pendidikan merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang dapat berguna untuk kelangsungan hidup seseorang, karna dengan pendidikan seseorang mendapatkan pengalaman dan ilmu yang bermanfaat. Tingkat pendidikan sendiri penting dalam mengukur kinerja karyawan, karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi diharapkan lebih memiliki kualitas bekerja yang tinggi sehingga dapat membuat perusahaan puas dengan hasil kerjanya.

Menurut Ahmad D.Marimba Pendidikan merupakan proses belajar secara sadar yang dilakukan oleh seseorang untuk membentuk perkembangan jasmani dan Rohani. Apabila tingkat pendidikan tidak sesuai dengan kriteria dan rencana pekerjaan yang akan dilaksanakan maka akibatnya adalah hasil kinerja tidak akan maksimal dan sesuai. Maka dari itu, tingkat pendidikan sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

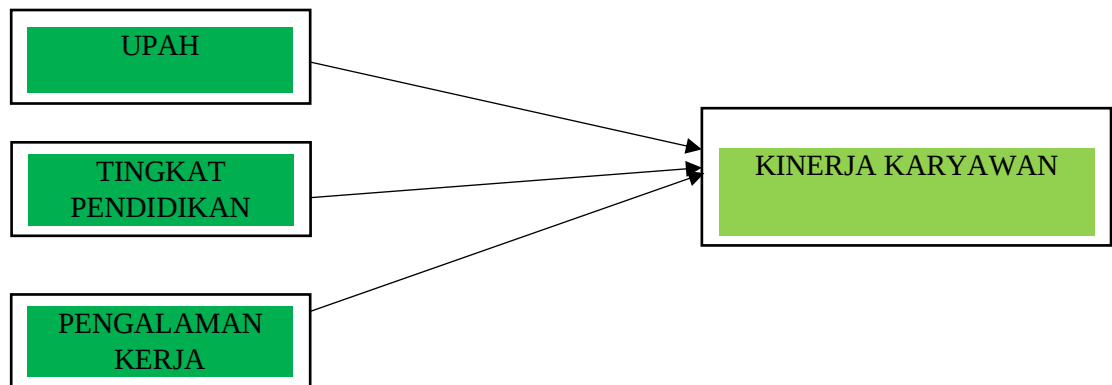
Menurut Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari. Diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

2.2.3 Hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan perusahaanya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan Dwi Astono (2013:38).

Menurut Martoyo (2015), lama waktu karyawan dalam bekerja dapat memberikan pengalaman kerja. sehingga semakin lama karyawan tersebut bekerja maka semakin banyak pengalaman dan *skill* yang didapat.

Menurut Pitriyani dan Abd. Halim, pengujian secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (2.677) $>$ ttabel (1.66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiono dan Fahmi (2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat, pertanyaan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasari pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan indentifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga secara parsial upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga secara bersama-sama upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.