

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Fajar Azmi Kurniawan, M Al Musadieg dan Arik Prasetya (2015).“Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang”. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa: berdasarkan pada rata-rata variabel (*grand mean*) sebesar 4,11 diketahui mayoritas responden pendidikan yang pernah ditempuh dapat menunjang kemampuan dan kinerjanya, dilihat dari mean total (*grand mean*) 3,97 mayoritas dari responden setuju bahwa berbagai macam pelatihan yang diberikan perusahaan memiliki dampak pada kemampuan dan kinerja, dilihat dari nilai rata-rata (*grand mean*) 4,13 maka dapat dilihat bahwasanya responden memiliki kemampuan kerja yang tinggi, dilihat dari nilai rata-rata (*grand mena*) 4,09 maka dapat dilihat bahwasanya responden setuju jika memiliki kinerja yang baik. Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan : variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kemampuan kerja; variabel pendidikan, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja.

Sunar (2006) “Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus PT. Telkom”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa factor usia, masa kerja dan gender secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki nilai Fhitung lebih besar dari Ftable. Sedangkan uji parsial variable usia memiliki niali thitung sebesar $2,375 > Ttable$ sehingga disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel usia berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan untuk variable masa kerja dan gender

memiliki nilai thitung lebih kecil dari Ttabel, maka H_0 diterima yang berarti masa kerja dan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Helena Rizqia (2014) “Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pelatihan, kemampuan, pengalaman, dan kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk. Dilakukan pengujian statistik menggunakan analisis regresi berganda, Uji Asumsi Klasik, koefisien determinasi dan untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t dengan menggunakan software eviews 8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, kemampuan, dan pengalaman secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 85,07% terhadap kinerja internal auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk. artinya apabila pelatihan cukup tinggi, kemampuan yang dimiliki internal auditor cukup tinggi dan pengalaman yang dimiliki internal auditor juga cukup tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh internal auditor bagus. Sedangkan sisanya 14,93% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar variabel pelatihan, kemampuan dan pengalaman auditor seperti transparansi, responsibilitas, dan kewajaran.

Febrina Prima Putri (2013) “Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Pertamina Riau)”. Hasil pengujian analisis regresi menunjukkan nilai Fhitung sebesar 5.465 dari F tabel sebesar 2,58 dan $\text{sig } 0.001 < 0.005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa secara serempak (simultan) antara variabel

keseluruhan yaitu pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan tekanan ketaatan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja. Variable pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja, variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja kinerja dan variabel tekanan ketaatan berpengaruh terhadap kinerja.

Eben Tua Pandapotan (2013), dengan judul “Pengaruh variabel Pendidikan, Masa kerja dan Usia karyawan terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina Malang)”, dari hasil deskripsi responden, diketahui bahwa : (1) sebagian besar responden berpendidikan SD dan SMP; memperoleh upah sebesar 353.000 ribu per minggu, upah paling rendah sebesar Rp 238.000 dan tertinggi Rp 353.000; masa kerja antara 10 tahun hingga 20 tahun, dan yang paling banyak adalah responden yang memiliki masa kerja di atas 15 tahun; mampu menghasilkan produk sebesar 19 ribu batang rokok setiap minggunya, melampaui target yang ditetapkan perusahaan yaitu 18 ribu batang rokok per minggunya. Dari hasil analisis diketahui bahwa: (2) Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (3) Besarnya proporsi atau sumbangan variabel pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47.8% sedangkan secara parsial sisanya 52.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian. (4) Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (5) Variabel upah karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (6) Variabel masa kerja dinyatakan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (7) Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	FajarAzmiKurniawan, M Al Musadieq dan Ari kPrasetya (2015)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang	X ₁ : Pendidikan X ₂ : Pelatihan Y ₁ : kemampuan Y ₂ : kinerja karyawan	Analisis data dan korelasi berganda	Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variable kemampuan kerja; dan variabel pendidikan, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variable kinerja.
2.	Sunar (2006)	Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus PT. Telkom	X ₁ : Usia X ₂ : Masa Kerja X ₃ : Gender Y ₁ : kinerja karyawan	Analisis data dan korelasi berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa factor usia, masa kerja dan gender secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel. variabel usia berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan untuk variable masa masa kerja dan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3.	Helena Rizqia (2014)	Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk)	X ₁ : Pelatihan X ₂ : kemampuan X ₃ : pengalaman Y ₁ : kinerja karyawan	Analisis data dan korelasi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, kemampuan, dan pengalaman secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dan Pelatihan, kemampuan, dan pengalaman secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja.
4.	Febrina Prima Putri (2013)	“Pengaruh Pengetahuan, Pengalama, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Pertamina Riau)”.	X ₁ : Pengetahuan X ₂ : pengalaman X ₃ : Kompleksitas kerja X ₄ : Tekanan Ketaatan Y ₁ : kinerja karyawan	Analisis data dan Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa secara serempak (simultan) antara variabel keseluruhan yaitu pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas dan tekanan ketaatan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja. Variabel pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja, variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja dan variabel tekanan ketaatan berpengaruh terhadap kinerja.

5.	Eben Tua Pandapan (2013)	Pengaruh variabel pendidikan, Masa kerja dan Usia karyawan terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina Malang)".	X1: pendidikan X2 : masa kerja X3: Usia Y: Produktivitas karyawan	Analisis data dan korelasi berganda(<i>explanatory</i> pendekatan survey).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. sedangkan secara parsial Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, Variabel upah karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, Variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas karyawan.
----	-----------------------------------	--	--	---	---

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Pentingnya peranan unsur manusia didalam suatu lembaga atau organisasi terutama organisasi perusahaan. Hal ini disebabkan karena sedemikian penting karyawan didalam perusahaan sehingga menuntut keharusan bagi perusahaan untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia itu secara efektif dan efisien. (Yanti, 2012:1). Manajemen sumber daya manusia dipandang penting untuk

mencapai keberhasilan bisnis dimana manajemen sumber daya manusia mempersiapkan para karyawan untuk siap menghadapi berbagai tantangan-tantangan kompetitif yaitu tantangan kesinambungan usaha, global dan teknologi. (Raymond J. Noe 2010:244).

2.2.1 Usia

Diantaranya tugas manajemen personalia yang paling penting adalah usia karyawan. Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Hal ini tidak hanya merupakan tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, karena berhubungan langsung dengan pegawai yang dapat memberikan acuan terhadap meningkatnya minat pegawai untuk bekerja juga dengan kemampuan organisasi untuk memilih karyawan yang layak untuk bekerja atau tidak. Oleh karena itu, usia sangat lah berpengaruh terhadap cara bekerja seorang karyawan seperti kemampuan atau kematangan dalam mengambil keputusan, sikap dalam pengambilan keputusan dalam bekerja dan bagaimana cara pandang dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan. UU ketenagakerjaan no.13 Tahun 2003 bab 1 pasal 1, mengatakan bahwa: Tenaga kerja (manpower) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Pada pasal 68 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa usia kerja minimum 18 Tahun ke atas, sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 1, menyebutkan bahwa ada dua arti tenaga kerja yaitu:

- a) ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Robins (2004:38), pada dasarnya ada tingkat yang membentuk perilaku karyawan yang mempengaruhi kinerja yaitu karakter biografi yang artinya karakteristik pribadi dari setiap individu (karyawan) dalam organisasi. Didalam karakter tersebut terdapat beberapa faktor, diantaranya usia. Hubungan usia dengan kinerja merupakan isu penting yaitu:

- a) Keyakinan yang meluas bahwa semakin meningkatkannya usia mengakibatkan menurunnya kinerja, namun tidak selamanya,
- b) Realitas dari angkatan kerja yang menua,
- c) Perundangan yang menunjukkan pada segala kemauan dan maksud menyatakan pensiunan yang bersifat perintah sebagai pelanggaran hukum, maka kebanyakan pekerja saat ini tidak harus pensiun pada usia yang ditentukan.

Dari uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa usia kerja adalah mulai dari usia 17 tahun dengan memiliki kesempatan-kesempatan kerja sesuai keterampilan yang dimilikinya. Semakin bertambah usia seorang karyawan dalam bekerja akan semakin bertambah juga pengetahuan dan pengalaman bekerjanya untuk meningkatkan lagi kinerja karier nya dimasa akan datang.

2.2.2 Pengalaman

2.2.2.1 Pengertian Pengalaman

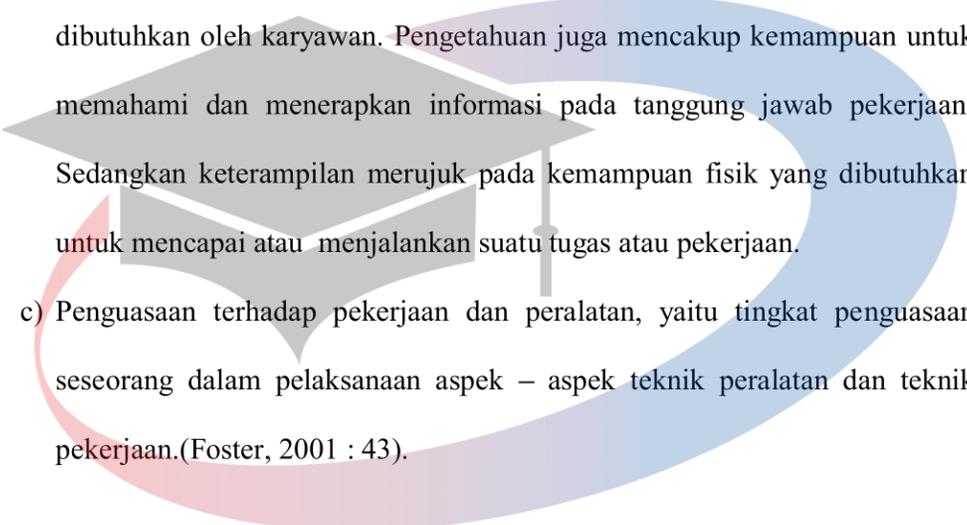
Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2006 :18).

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, (Sastrohadiwiryono, 2005 : 163). Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2002). Menurut (Djauzak Ahmad, 2004), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Menurut Foster (2001:43), untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: 1) Lama waktu atau masa kerja, 2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki, 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Menurut Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan.

2.2.2.2 Indikator pengalaman kerja

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

- 
- a) Lama waktu/ masa kerja, yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, yaitu 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.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.(Foster, 2001 : 43).

Dari uraian diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa, seorang karyawan yang berpengalaman akan lebih cepat menanggapi tanda – tanda, lebih percaya diri dalam mengerjakan tugas, lebih cepat menguasai dan menganalisis pekerjaan serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.2.3 Pendidikan

2.2.3.1 Pengertian Pendidikan

Menurut Notoatmojo (Ariwibowo, 2013) pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup, proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS, yakni pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pengertian pendidikan menurut kamus besar bahasa indonesia, pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai obyek-obyek tertentu dan spesifik. Pengetahuan tersebut diperoleh secara formal yang berakibat individu mempunyai pola pikir dan perilaku sesuai dengan pendidikan yang telah diperolehnya.

Menurut Notoatmodjo, (2003:28) pendidikan adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Terdapat tiga macam tingkat pendidikan yaitu 1) jenjang

pendidikan dasar, 2) jenjang pendidikan menengah, 3) jenjang pendidikan atas. Menurut Todaro (Widyastuti, 2012) bahwa pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi.

2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi pendidikan

Menurut Hasbullah (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pendidikan yaitu:

- 1) Ideologi, yaitu semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- 2) Sosial Ekonomi, yaitu semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- 3) Sosial Budaya, yaitu masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- 4) Perkembangan IPTEK, yaitu perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

- 5) Psikologi, yaitu konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2009).

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- Kuantitas output
- Kualitas output
- Jangka waktu output
- Kehadiran ditempat kerja
- Sikap kooperatif

Menurut Dessler (2003:322) Kinerja adalah : Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Bacal (2001:45) Kinerja sebagai proses komunikasi

berkesinambungan yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Terciptanya komunikasi dua arah ini menjadi cara untuk bekerjasama meningkatkan kinerja dan sekaligus mencegah munculnya kinerja buruk. Menurut Dharma (2005:25) kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Menurut Ruky (2004), ditinjau dari bunyi kalimatnya, Kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Karena program ini mencantumkan kata manajemen, maka seluruh kegiatan yang dilakukan dalam “proses manajemen” harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya.

Penilaian kinerja kerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut, serta juga sebagai masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis; di mana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (performance management system) terdiri dari proses-proses untuk

mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang diperjakan. (sumber; buku 2, salemba empat, Robert L. Mathias and John H. Jackson, 2001).

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata " Produktif " Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

- a. Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".
- b. menurut Hasibuan (2002 : 94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".
- c. Menurut Sedarmayanti (2001 : 50) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

d. Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a) Harapan mengenai imbalan
- b) Kemampuan mereka,
- c) Motivasi,
- d) Dukungan yang diterima dari internal dan eksternal,
- e) Hubungan mereka dengan organisasi.
- f) Persepsi terhadap tugas

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathias (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1) Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas kerja, Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3) Pemanfaatan waktu, Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.3 Kerangka konseptual

Dari kerangka konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor usia (X1), pengalaman (X2), dan pendidikan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Phinisi Samudera Jaya Medan.

1. Pengaruh usia terhadap kinerja karyawan

Pada dasarnya ada tingkat yang membentuk perilaku karyawan yang mempengaruhi kinerja yaitu karakter biografi yang artinya karakteristik pribadi dari setiap individu (karyawan) dalam organisasi. Didalam karakter tersebut terdapat beberapa faktor, diantaranya usia. Hubungan usia dengan kinerja merupakan isu penting karena berhubungan dengan karyawan yang mencakup pengembangan karier, proses pengembangan karier dan kesempatan kerja. Usia karyawan dalam suatu organisasi merupakan arti penting bagi pegawai yang melakukan aktivitas, karena hal ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung karyawan dalam mencapai kinerja. Usia muda dan tua akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Robbins (2003) menyatakan bahwa, Semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

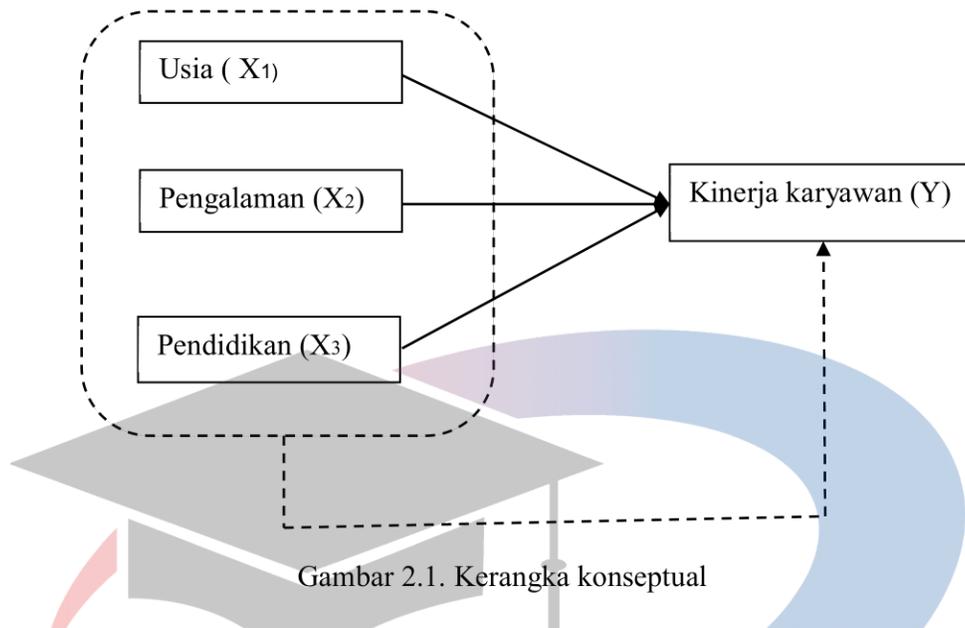
2. Pengaruh faktor pengalaman terhadap kinerja karyawan

Pengalaman kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja dimana tingkat penguasaan pengetahuan serta

keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Syukur, 2001:74). Melalui pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan mampu menjalankan hubungan kerja baik yang dilakukan secara formal melalui surat-menyurat, maupun rapat koordinasi atau secara informal yaitu dengan cara saling berhubungan secara langsung maupun lewat media komunikasi yang lain. Sehingga lebih besar pengalaman yang dimiliki seorang karyawan akan semakin mudah untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja karyawan

Pendidikan adalah suatu proses belajar seseorang dalam menghadapi situasi dan kondisi selanjutnya sehingga pendidikan perlu menunjang prestasi serta untuk efektifitas dan efisiensi kegiatan suatu organisasi. Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Dengan pendidikan yang memadai diharapkan seorang karyawan dapat menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Semakin banyak pengetahuan karyawan akan menghasilkan ide-ide baru yang baik untuk meningkatkan laba pada perusahaan.



Gambar 2.1. Kerangka konseptual

→ : Menunjukkan hubungan secara Parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

---> : Menunjukkan hubungan secara Simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Moh. Nazir (2000: 15).

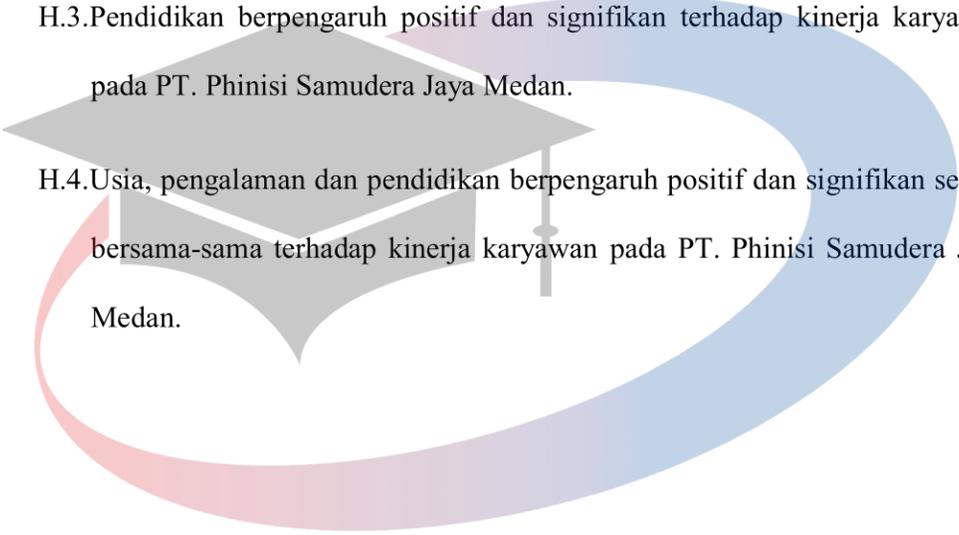
Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

H.1.Usia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudera Jaya Medan.

H.2.Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Phinisi Samudera Jaya Medan.

H.3.Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudera Jaya Medan.

H.4.Usia, pengalaman dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudera Jaya Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL