

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan seseorang, Pendidikan menentukan dan menuntun masa depan dan arah hidup seseorang. Walaupun tidak semua orang berpendapat seperti itu, namun Pendidikan tetaplah menjadi kebutuhan manusia. Bakat dan keahlian seseorang akan terbentuk dan terasah melalui Pendidikan. Pendidikan juga umumnya diajarkan tolak ukur kualitas setiap orang. Secara umum, pengertian Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa 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 dan masyarakat”.

Menurut Muhibbin Syah (2010:10) mengatakan bahwa Pendidikan berasal dari kata “didik”, lalu kata ini mendapat awalan “me” sehingga menjadi “mendidik” artinya, memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntutan, dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:16) mendefinisikan secara umum “Pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku Pendidikan”.

Dari beberapa pengertian Pendidikan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan merupakan pembelajaran atau bimbingan yang ditujukan untuk mengembangkan ilmu atau bakat yang sudah dimiliki maupun belum dimiliki oleh seseorang dan untuk mencapai kedewasaan dengan tujuan supaya pribadi

yang dididik memiliki kecakapan yang cukup dalam melaksanakan segala kebutuhan hidupnya secara mandiri.

Pendidikan merupakan serangkaian proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil yang nantinya dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan pembangunan. Dimana dirinya akan memiliki soft skill dan hard skill yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lapangan pekerjaan

#### **2.1.1.1 Fungsi Pendidikan**

Tujuan utama dari Pendidikan adalah mengembangkan potensi dan mencerdaskan individu dengan lebih baik. Dengan tujuan ini orang yang memiliki Pendidikan dengan baik dapat memiliki kreativitas, pengetahuan, kepribadian mandiri dan menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab. Menurut Horton dan Hunt, Pendidikan berfungsi sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan anggota masyarakat untuk mencari nafkah.
- b. Mengembangkan bakat perseorangan demi kepuasan pribadi dan bagi kepentingan masyarakat.
- c. Melestarikan kebudayaan .
- d. Menanamkan keterampilan yang perlu bagi partisipasi dalam demokrasi

#### **2.1.1.2 Indikator Pendidikan**

Indikator pembelajaran atau indikator Pendidikan adalah penjabaran secara keseluruhan dari kompetensi dasar. Dimana penjabaran ini menunjukkan respon yang diberikan peserta didik terkait dengan kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan oleh pendidik. Indikator dikembangkan sesuai dengan karakteristik peserta didik, mata pelajaran, satuan Pendidikan, potensi daerah dan dirumuskan dalam kata kerja operasional yang terukur dan dapat diobservasi. Indikator digunakan sebagai dasar untuk menyusun alat penilaian.

Indikator Pendidikan adalah merupakan kompetensi dasar secara spesifik yang dapat dijadikan tolak ukur sejauh mana penguasaan siswa terhadap suatu pokok bahasan atau mata pelajaran tertentu. Berikut adalah indikator dari Pendidikan:

Menurut Tirtahardja (2005:53), Indikator tingkat Pendidikan terdiri dari:

a. Jenjang Pendidikan

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

b. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan**

Menurut Hasbullah (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan Pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat Pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Kebanyakan orang tua masih kurang menyadari akan pentingnya Pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual Pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

### **2.1.2 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan serta keterampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang sudah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja, maka semakin akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir atau sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja menandakan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. hal tersebut berarti menunjukkan efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Menurut Manulang (2011:15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### 2.1.2.1 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator dari Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Durasi waktu kerja atau masa kerja  
Durasi waktu kerja atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dan telah 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 karyawan, Pengetahuan 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 Teknik pekerjaan.
- d. Jenis tugas pekerjaan  
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

Indikator-indikator tersebut sangat berpengaruh dalam pengalaman kerja karena bisa dilihat dari durasi waktu bekerja maka karyawan akan semakin mampu atau semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaan dan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat menunjukkan menguasai atau tidaknya pekerjaan yang akan mempengaruhi pengalaman yang dimiliki karyawan. Jika karyawan tidak/belum memiliki pengetahuan bekerja maka selama bekerja dalam

perusahaan karyawan akan mengalami kesusahan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (2014:20) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

b. Jenis Tugas

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

c. Penerapan

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

### **2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan oleh perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melenceng dari apa yang sudah diarahkan dan sesuai dengan keberhasilan seseorang atau Lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu yang telah dicapai oleh karyawan melalui tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dilihat oleh standar hasil kerja, target atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Menurut Fattah (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tindakan yang dapat diamati yang dilakukan karyawan yang penting untuk tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada hasil. Ketika orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu digabungkan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang spesifik, kinerja adalah hasilnya

Menurut Silalahi (2021), kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu didalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Meningkatnya kinerja karyawan tentu akan menjadi sebuah pencapaian baik dalam perusahaan karena akan sangat membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.1 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) Indikator dari Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Karyawan dapat dikatakan layak atau tidaknya melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan dapat dilihat dari indikator-indikator diatas jika semua kriteria sudah ada didalam diri karyawan maka karyawan tersebut memiliki kinerja kerja yang baik. Untuk mencapai kinerja melalui indikator tersebut karyawan tentu harus mampu mengikuti segala prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karena dengan memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan maka tentu dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas perusahaan dapat dikatakan bagus jika memiliki sumber daya manusia yang baik dalam artian memenuhi beberapa indikator dan kriteria yang telah diberikan oleh perusahaan.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Armstrong dan Baron (2017:84) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

a. Faktor Personal

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

b. Faktor Kepemimpinan

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer atau *team leader*.

c. Faktor tim

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

d. Faktor Sistem

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. *Contextual Situational*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.



Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

## 2.2 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Judul Penelitian (peneliti)	Variabel Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja (Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila) (2014)	X1 = Tingkat Pendidikan X2 = Pengalaman kerja Y = Kinerja Karyawan	Kuesioner, dan pencatatan dokumen	Kuantitatif	Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2	Pengaruh Pengalaman Kerja, latar belakang Pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat (Pitriyanti, Abd. Halim) (2020)	X1 = Pengalaman kerja X2 = Latar Belakang Pendidikan X3 = Kompensasi Y = kinerja karyawan	kuesioner	Regresi berganda, linier berganda	Pengalaman kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor	X1 = Tingkat Pendidikan X2 = Pengalaman Kerja Y = Kinerja Pegawai	Wawancara	Kuantitatif	Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
	Bappeda Provinsi Sulawesi Utara (Mariani E. Sigarlaki, S. Moniharapon, Rita N. Taroreh) (2019)				
4	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho	X1 = Latar Belakang Pendidikan X2 = Gaya Kepemimpinan Y = Kinerja	kuesioner	Kuantitatif	Latar Belakang Pendidikan Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kepemimpinan Berpengaruh

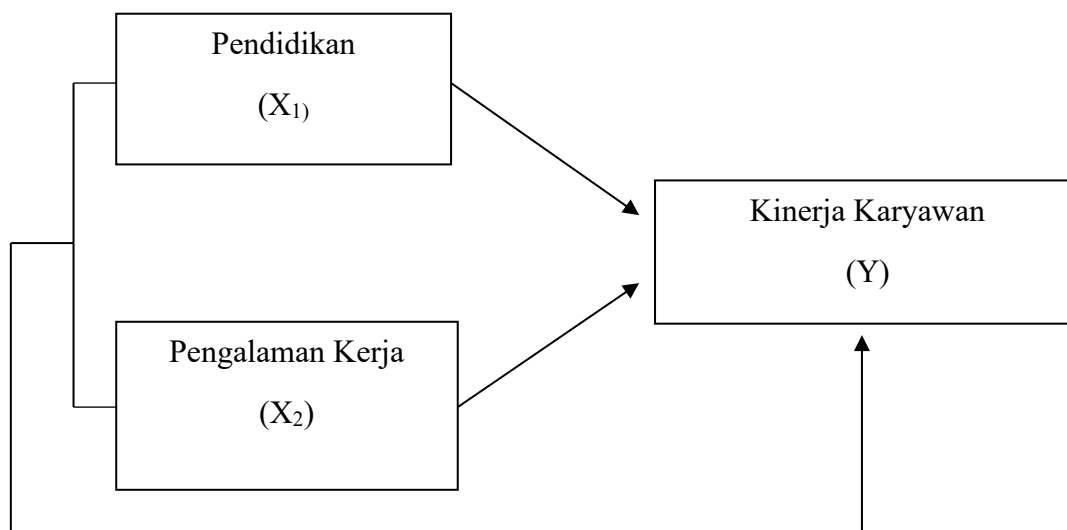
	(Dian Muzerika, Nevi Hasnita, Evy Iskandar)  (2018)				signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang  (SRY Mulyani)  (2020)	X1 = Tingkat Pendidikan X2 =  Pengalaman Kerja  Y= Kinerja Karyawan	kuesioner	Deskriptif Kuantitatif	Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pengalaman Kerja dominan berpengaruh  positif terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI	X1 = Latar Belakang Pendidikan X2 =  Pengalaman Y = Kinerja Karyawan	kuesioner	Kuantitatif	Latar Belakang Pendidikan Tidak Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pengalaman Berpengaruh Positif

	Syariah Kantor Cabang Palopo (Armita) (2020)				Terhadap Kinerja Karyawan
7	Pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung (Eka)	$X1 =$ Pendidikan $X2 =$ Pengalaman $X3 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Observasi, kuesioner, dan wawancara	Kualitatif dan Kuantitatif	Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang (Azhuar Harry Pratama) (2017)	$X1 =$ Tingkat Pendidikan $X2 =$ Motivasi $X3 =$ Pengalaman kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Wawancara dan Penyebaran Angket	Kuantitatif	Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

9	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali  ( Liya Eri Aristanti)	$X1 =$ Pendidikan $X2 =$ Pengalaman Kerja $Z =$ Kemampuan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Kuesioner, dokumentasi	Kuantitatif	Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan , Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kemampuan
---	--	---	------------------------	-------------	--

### 2.3 Kerangka Pikir

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sumsel KCP Sako Kenten Palembang.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

### 2.4 Hipotesis

Didasarkan dengan teori yang relevan, belum didasarkan ada faktor-faktor empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka-pikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Sako Kenten.
- H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Sako Kenten.
- H3 : Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Sako Kenten.