BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustakan

Pada bagian ini peneliti meninjau kembali penelitian terdahulu mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti memiliki acuan dalam menyusun penelitian sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk kegiatan berikutnya. Adapun peneletian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peniliti/ tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1	I Kadek Yogi (2015)	*Pengaruh Latar Belakakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fedral International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja*	Latar Belakang pendidikan dan Pengalaman kerja berpenganguh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.	Jenis Variabel, Tahun penelitian dan obeyek penelitian

2	Riski Ade (2015)	*Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja da Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karaywan BPRS Saka Dana Mulia Kuduas*	Motivasi kerja islam, disiplin kerja da lingkungan kerja berpenganguh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kuduas	Jenis Variabel, Tahun penelitian dan obeyek penelitian
3	Nurul Rohadi Dewi (2014)	*Pengaruh Kemampuan Motivasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada BMT Taruna Sejahtera)*	Kemampuan memiliki pengaruh positif adan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera. Motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera.	Jenis Variabel, Tahun penelitian dan obeyek penelitian

			Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT taruna sejahtera.	
4	Nano Ismanto (2013)	*Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*	kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance.	Jenis Variabel, Tahun penelitian dan obeyek penelitian

5	Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012)	*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*	Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja	Jenis Variabel, Tahun penelitian, dan obeyek penelitian

			karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.	
6	Lucky Wulan Analisa (2013)	*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang.	Jenis Variabel, Tahun penelitian, dan obeyek penelitian

B. Kerangka Teori

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) pertama kali diperkenalkan pada tahun 1972 pada konferensi buruh internasional. QWL mendapat perhatian setelah persatuan pekerja Auto *(united auto workers)* dan General Motor berinisiatif bahwa program QWL dimasukan untuk mengubah sitem kerja.

Menurut Lau & May, *quality of work life* didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujua n untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Menurut Kondalkar, *quality of work life* berhubungan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dari individu yang menikmati bentuk pekerjaannya dalam organisasi.[1]

Menurut Cascio, *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

[1] Tutik (2014), *pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, E-jurnal ilmiah Fakultas Ekonomi UII. Vol 18 N0 2. Hal 15

Cascio mengungkapkan usaha perusahaan untuk memperbaiki *quality of work life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini:

1. Keterlibatan karyawan *(Employee participation),* contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir *(Career development),* contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah :

1. Rasa bangga terhadap institusi *(Pride),* contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
2. Kompensasi yang seimbang *(Equitable compensation),* contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
3. Rasa aman terhadap pekerjaan *(Job security),* contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
4. Fasilitas yang didapat *(Wellness),* contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.

5. Keselamatan lingkungan kerja *(Save environment),* contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
6. Penyelesaian masalah *(Conflict resolution),* contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
7. Komunikasi *(Communication),* komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal.[2]

Quality of work life mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari *quality of work life* adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada quality *of work life* yang lebih baik. *Quality of work life* merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

[2] Cascio dalam Nurma (2015), pengaruh *Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Itervening pada PT. Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta.* Tesis pasca sarjana Magister Manajemen UMY. Hal 26-30

1. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Hasbullah, Pendidikan diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut Hasbullah menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.[3]

Menurut Sumitro, Pendidikan diartikan sebagai proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan, kapsitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.[4]

b. Jenjang pendidikan

Menurut undang-undang 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

[3]Hasbullah, *Dasar-dasar pendidikan:* Rajawali Pers, 2011, hal 10.
[4]Sumitro, *Pengantar Ilmu pendidikan:* Yogyakarta : IKIP Yogyakarta, 1998, hal 17

kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari

a) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 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.[5]

a. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.[6]

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Manulang, pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode

[5] http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU20-2003-Sisdiknas.pdf diakses pada 17 Desember 2016
[6] Ibid.

suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas.[7]

Menurut Tjijoko, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.[8]

Menurut Ranupandojo, pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.[9]

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan adalah sebagai berikut:

1) Lama waktu atau 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

---

[7] Manulang (2008) dalam Kapahang (et. al.). 2010. "*Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang*", EMBA 2:503-513.

[8] Tjijoko (2004) dalam Lulup Endah (2014). "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali"*, Artikel Skripsi Universitas Pendidikan Ganesa. Hal. 35

[9] Ranupandojo (2007) dalam I Kadek Yogi Setiawan (2015). *"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Surakarta"*. Artikel Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal. 45

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 suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan teknik pekerjaan.[10]

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gomes, lingkungan kerja merupakan suatu proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masingnya memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu, organisasi tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Davis, lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya,

[10] Zainal, Veithzal Rivai . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014, hal.33-35

karena lingkungan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai yang ada didalamnya.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerja yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok.[11]

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

1) Faktor Intern

a) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang akan dipakai.

b) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga

[11] Mifta Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 247-245

mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c) Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, khususnya bila pekerjaan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan.

d) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan, terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

e) Musik

Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja Apabila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik, selain dipilihkan

menyenangkan juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan negatif.

2) Faktor Ekstern

a) Jaminan terhadap keamanan Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja.

b) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu. Pekerjaan yang melakukan konsentrasi, kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki.

c) Bebas dari gangguan penduduk sekitar Perasaan nyaman damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan ekstern tidak terjadi hal yang tidak diinginkan, seperti : gangguan sumbangan, bantuan ataupun hal-hal lain.[12]

[12] Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu,2008, hal.107

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, yang dimaksud disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlakudengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Siagian, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan peusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimejo, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Jenis-jenis disiplin

Menurut kaswan, jenis-jenis disiplin dibagi menjadi tiga yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisplin diri dengan

mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

3) Disiplin Progrsif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.[13]

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dibagi menjadi enam. Sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai denagn kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dalam proses bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

[13] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hal. 187.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus selalu memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya karena dengan teladan pimpinan yang baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanna dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adail terhadap semua bawahanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu pekerjaan.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja para bawahanya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan kerja karyawan karena dengan waskat karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman tersebut harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karywan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian,

pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusian

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship,* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya human relationshipyang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik.[14]

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Suntor, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertantu.

Menurut Riduan, kinerja adalah hasil karya atau hasil kinerja sesorang yang dicapai berdasarkan tingkat kemampuan

[14] Pabundu,*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hal. 66-73

dan motivasi yang tinggi yang terdiri dari kualitas kerja, konsistensi pegawai dan sikap pegawai itu sendiri.[15]

b. Indikator kinerja karyawan

Menurut Wilson Bangun, indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut :

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

[15] Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Sulita Bandung, 2002, hal 157

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, sehingga diperlukan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya. [16]

[16]Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 1992, hal 102-104

C. HIPOTESIS

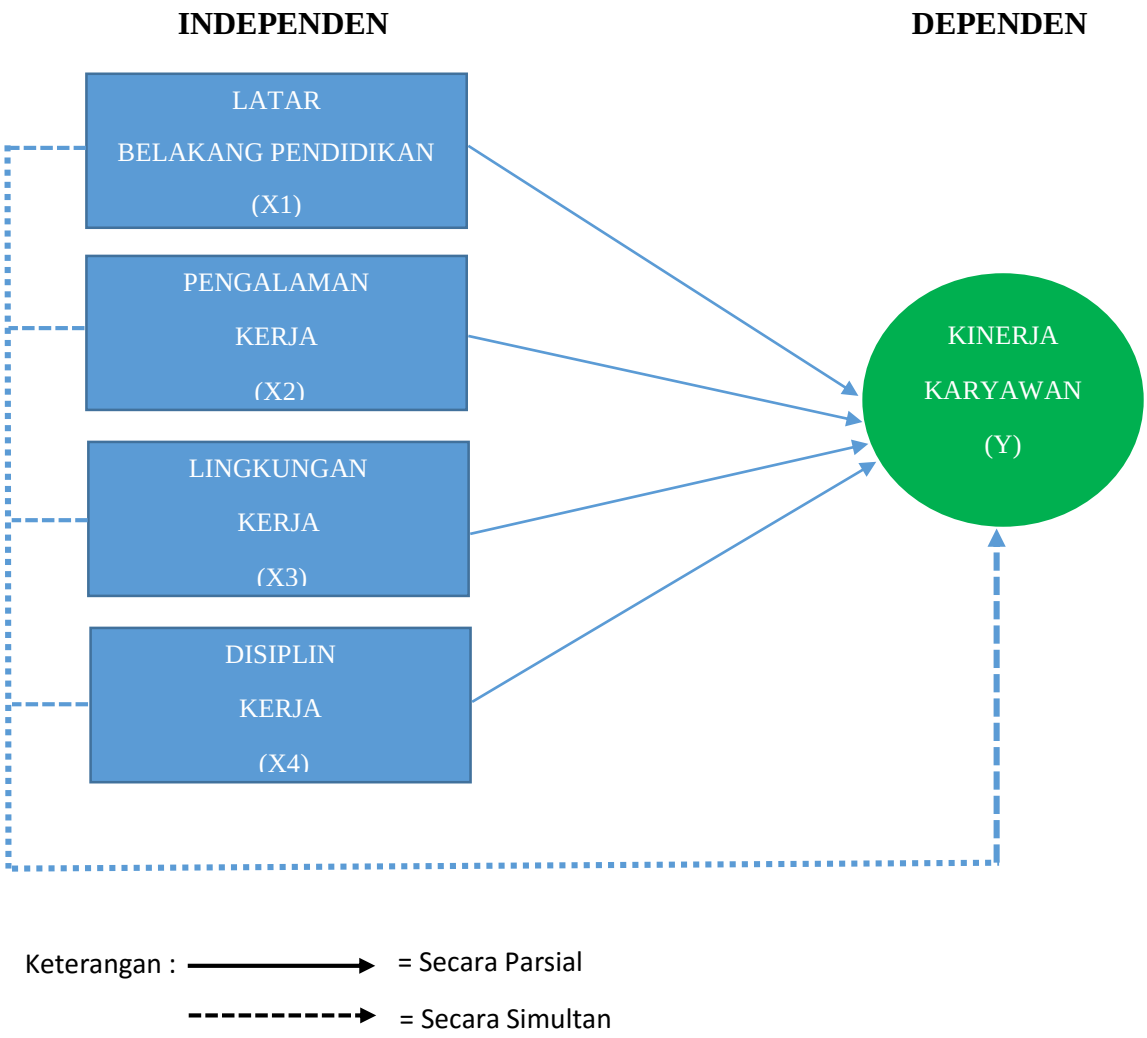
Berdasarkan permasalahan dan landasan teori yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis