

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi, mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik eksternal maupun internal.¹⁶ Sumber daya manusia dalam perusahaan itu sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik, tentunya dapat meminimalisir tantangan perusahaan baik tantangan dari luar maupun tantangan dari dalam. Kedua tantangan tersebut pasti akan dihadapi oleh perusahaan dan tidak dapat dihindari.

Istilah manajemen sumber daya manusia sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilahnya.¹⁷ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana diawali dari sebuah perencanaan yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki manusia dimana nantinya akan dikembangkan, dan di peroleh sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Kemajuan suatu perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri

¹⁶Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm. 3

¹⁷Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2013), hlm. 28

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan suatu perusahaan.²⁰ Suatu perusahaan sangat penting mempunyai sumberdaya manusia yang bagus, karena dengan adanya sumberdaya manusia yang bagus maka akan meningkatkan kualitas perusahaan yang bagus. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya sedangkan jika perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang baik (terampil) maka akan berdampak baik pula terhadap perusahaannya.

Kemajuan yang dicapai dalam bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan, dengan adanya kendala ini maka manajemen sumberdaya manusia dirasa penting untuk perusahaan sehingga mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi atau yang mungkin muncul dikemudian hari.²¹ Dengan adanya berbagai bidang yang ditempuh oleh seseorang tentunya akan mempermudah menyelesaikan dari berbagai tugas yang diberikan oleh perusahaan, selain itu sumberdaya manusia yang sudah memiliki kemampuan jugadapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapinya ataupun yang mungkin muncul dikemudian hari. Jadi hal tersebut sangat dipentingkan oleh sebuah perusahaan.

²⁰*Ibid.*, hlm.30

²¹Veithzal Rivai Zainal, et. all., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Ed 3 Cet 7 (Jakarta:Rajawali Pers, 2015), hlm.4

B. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

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.²² Pendidikan yang dimiliki antara individu dengan individu lain sangat berbeda, dan hal tersebut menentukan tingkat kedewasaan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik lagi, jika tingkat pendidikannya tinggi maka mental yang dimilikipun juga akan berbeda, dalam hal ini maksud dari mental ada tingkat kedewasaan saat berada di dunia kerja. Pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- a. Pendidikan umum adalah pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
- b. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.²³

Pendidikan yang ditempuh oleh seseorang tergantung dari kemauan dan kemampuan seseorang tersebut, sesuai dengan bidang yang diinginkan. Pendidikan yang sudah ditempuh oleh seseorang nantinya akan menentukan seseorang tersebut untuk mendapatkan suatu pekerjaan, jika ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi tentunya pendidikan yang ditempuhpun juga harus sampai pendidikan perguruan tinggi.

²²Hasbullah, *Dasar-dasar pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm 10

²³Winda Jennifer Rori et. al.,. Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado Vol.2 No.2 Juni 2014, (*Jurnal EMBA*) hlm.1288.

2. Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan.²⁴ Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat, tentunya harus melewati sebuah lembaga yang nantinya akan menjadi sumber rekrutmen tenaga kerja baru, baik dari lulusan pendidikan tingkat sekolah menengah ataupun tingkat pendidikan tinggi, yang dalam sistem pembelajarannya harus sudah siap untuk terjun ke lapangan pekerjaan.

3. Kerangka Dasar Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Indikator sumber daya manusia yang profesional yang dalam hal ini adalah tenaga kependidikan dimana ditandai dengan sumberdaya manusia yang terdidik dan didukung dengan fasilitas yang memadai serta komitmen yang tinggi dan akhirnya akan diberikan kompensasi secara layak.²⁵ Sumber daya manusia dikatakan baik atau bagus jika memiliki pendidikan yang layak atau mumpuni serta di dukung oleh fasilitas perusahaan yang memadai. Selain itu untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan terampil tentunya harus di dukung dari materi yang diberikan.

²⁴Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015) hlm.120.

²⁵Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 25

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.²⁶ Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang sudah dimiliki oleh seseorang atau individu atas pekerjaan yang sudah pernah ia lakukan sebelumnya baik dalam perusahaan ataupun luar perusahaan. Pengalaman yang didapat oleh seorang karyawan tidak selalu berupa pengalaman atas pekerjaan yang di lakukan, tetapi bisa berupa pengalaman atas kondisi lingkungan pekerjaan.

2. Indikator Pengalaman Kerja

Hal-hal yang menentukan pengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. 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.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab 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 Pekerjaan
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.²⁷

²⁶Andi Basuki Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawab PT. Hamuda Prima Media Boyolali (Surakarta:*Skripsi tidak diterbitkan*, 2009) hlm. 14

²⁷Chalimatus Sa'diyah dan Hermin Endratno, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Satria Perkasa Sokaraja Vol.1, No.1,2013, (*Jurnal Bisnis dan Manajemen*), hlm.78.

Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi pengalaman kerja karena dilihat dari lama bekerja maka karyawan akan semakin mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut dan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, menguasai atau tidaknya pekerjaan yang akan mempengaruhi pengalaman yang dimiliki karyawan, jika karyawan tidak mempunyai pengetahuan dan menguasai pekerjaannya maka selama bekerja dalam perusahaan tersebut karyawan tidak akan mendapatkan pengetahuan atau pengalaman selama dalam perusahaan tersebut.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, yaitu:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang sudah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, memperkirakan dan kapasitas atau kemampuan tanggung jawab dari seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggungjawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan *analitis* dan *manipulative* untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.²⁸

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di lihat dari beberapa faktor diatas yang ada pada diri seorang karyawan agar pekerjaan yang dilakukan bisa maksimal. Jika latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak mencukupi, tidak adanya minat dari

²⁸Nuryani Ratnaningsih, Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta, (Yogyakarta:Skripsi tidak diterbitkan, 2013) hlm. 18

karyawan itu sendiri, dan karyawan tidak mempunyai keterampilan maka karyawan tersebut tidak akan bisa melakukan pekerjaan dengan baik, jadi karyawan tersebut tidak mendapatkan pengalaman apapun dari perusahaan tersebut.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁹ Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan selama ditempat kerja baik fasilitas gedung ataupun peralatan yang dibutuhkan dengan melihat dari segi kelayakan ataupun kenyamanan yang diberikan dalam ruang kerjanya untuk menunjang kinerja karyawan tersebut lebih baik.

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³⁰

²⁹Nela Pima Rahmawanti et.all.,Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara Vol.8 No.2 Maret 2014, (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*) hlm. 02

³⁰*Ibid.*,hlm.03

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak hanya sebatas kondisi lingkungan yang ada di sekitar karyawan misalnya peralatan atau segala kebutuhan yang diperlukan karyawan, akan tetapi lingkungan kerja juga merupakan bagaimana suatu kondisi emosional yang menghubungkan antara karyawan dengan karyawan, atasan dengan atasan ataupun atasan dengan bawahan, untuk menjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan.

2. Faktor-faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- a. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan, ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap dan lain-lain.
- b. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan akan membuat pekerja melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.³¹

Kinerja karyawan dapat meningkat, jika fasilitas yang dimiliki perusahaan dapat menunjang bagi karyawan, selain itu gaji, tunjangan, dan hubungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan merasa tidak nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut dan merasa tidak puas dengan pemberian tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan, maka lambat laun karyawan tersebut akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut, dan mencari tempat kerja yang dirasa dapat memberikan gaji lebih tinggi.

³¹Diana Khairani Sofyan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Vol.2 No.1, 2013 (*Malikussaleh Industrial Engineering Journal*), hlm. 20

3. Lingkungan Kerja Yang Kurang Efektif

Lingkungan kerja yang kurang efektif terjadi karena:

- a. Kebisingan ditempat kerja
Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari suatu kegiatan dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan. Sumber kebisingan itu terdiri pembersihan lahan, penggalian, pondasi, menegakkan bangunan. Selain itu kebisingan juga disebabkan dari kegiatan rumah tangga.³²
- b. Pencahayaan di lingkungan kerja
Pencahayaan atau penerangan merupakan salah satu komponen agar pekerja dapat bekerja atau mengamati benda yang sedang dikerjakan secara jelas, cepat, nyaman dan aman. Penglihatan yang jelas maka tenaga kerja akan melaksanakan pekerjaannya lebih mudah dan cepat sehingga produktifitas diharapkan naik.³³
- c. Iklim atau cuaca lingkungan kerja
Iklim kerja adalah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembapan udara, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja. Cuaca kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efektifitas kerja.
- d. Ventilasi tempat kerja
Ventilasi adalah cara mengontrol bahaya dengan pergantian atau pertukaran udara segar menggantikan udara kotor. Tenaga kerja yang bekerja pada lingkungan yang kotor dan tekanan suhu yang ekstrim maka akan mengalami kecenderungan kecelakaan dan produktifitas yang tidak maksimal.³⁴

Dengan adanya kondisi lingkungan yang tidak efektif maka akan menghambat kinerja karyawan, karena karyawan tidak akan bisa bekerja dengan maksimal ketika kondisi lingkungan yang kurang efektif. Jadi sangat diperlukan dalam perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, agar para karyawan bisa bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, selain itu agar

³²Heru Subaris dan Haryono, *Hygene Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Mitra Cendekia Perss, 2011), hlm.13

³³*Ibid.*, hlm.33

³⁴*Ibid.*, hlm 55

karyawan dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya dalam perusahaan tersebut.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut: Dimensi pencahayaan, dengan indikator: lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja. Dimensi warna dengan indikator: tata warna dan dekorasi. Dimensi udara dengan indikator: suhu udara dan kelembapan udara.³⁵ Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memperhatikan beberapa kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, tidak hanya kebutuhan materiil saja melainkan juga kebutuhan yang diperlukan terkait dengan kondisi di sekitar ruang kerja karyawan tersebut, karena apabila tempat kerja yang diberikan memadai dari segi fasilitas maka karyawan tersebut akan merasa nyaman, dan dapat meningkatkan kinerjanya.

E. Kinerja Karyawan.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁶ Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang sudah dicapai oleh karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan, dan

³⁵Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.71

³⁶Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet 1*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016) hlm.481.

perusahaan tidak hanya menilai dari fisik tetapi juga dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, yang selanjutnya akan diberikan penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan, agar karyawan tersebut dapat meningkatkan efektifitas dalam pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non finansial meliputi lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.³⁷ Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tepat dan sesuai dengan kriteria perusahaan, perusahaan juga harus mampu memenuhi kebutuhan dan hak-hak yang harus diterima oleh karyawan tersebut. Demi kesejahteraan dari karyawan tersebut, karena apabila semua kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan baik kebutuhan materiil maupun non materiil terpenuhi, maka karyawan tersebut juga akan memberikan kinerjanya yang lebih baik untuk perusahaannya dan hal tersebut juga akan memberikan profit untuk perusahaan.

3. Indikator-indikator kinerja karyawan

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi.
- c. Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
- d. Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan

³⁷Diana Khairani Sofyan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap..., hlm. 20

suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.³⁸

Karyawan dapat dikatakan layak tidaknya untuk bekerja di sebuah perusahaan dengan memperhatikan beberapa indikator yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut, selain itu seorang karyawan juga harus mampu untuk mengikuti segala prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karena dengan memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria dari perusahaan maka dapat meningkatkan dari kualitas perusahaan tersebut. Kualitas perusahaan dikatakan baik apabila juga memiliki sumberdaya manusia di dalamnya yang baik pula, oleh karena itu seorang karyawan harus mampu memenuhi beberapa indikator yang menjadi kriteria dari sebuah perusahaan.

F. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Nurul menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan berbeda dengan tujuan manajemen sumberdaya manusia di bidang perusahaan atau pabrik, jika pada perusahaan atau pabrik lebih banyak mencapai pada tujuan organisasional yaitu dihasilkannya produksi yang tinggi untuk mendapat keuntungan finansial (*profit*).³⁹

Menurut Pandi Afandi menyatakan pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan

³⁸Andri Tri Wijaya, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember (Jember: *Skripsi tidak diterbitkan*, 2016).

³⁹Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyatno, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm.14

oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pada pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.⁴⁰

Pendidikan yang didapat oleh setiap karyawan berbeda-beda yaitu pendidikan umum dan kejuruan yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu perusahaan, pendidikan kejuruan umumnya sudah dibekali dengan keterampilan yang menjadi bekal sebelum terjun ke dunia kerja, namun seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya juga harus diimbangi dengan pelatihan, untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang nantinya akan diberikan oleh perusahaan.

Perbedaan mengenai sumberdaya manusia di bidang pendidikan dengan perusahaan. Jika pada manajemen sumberdaya pendidikan, pendidikan tersebut bertujuan untuk memiliki sumberdaya pendidikan yang lebih berkualitas dan kompetitif yang diharapkan bisa mencapai tujuan masyarakat yaitu masyarakat yang terdidik, sedangkan pendidikan pada perusahaan bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten dan berkualitas dibidangnya.

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Syafaruddin Alwi, menyatakan bahwa orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang

⁴⁰Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 128.

tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.⁴¹

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di dalam perusahaan tersebut, tentu akan sangat mudah meningkatkan kinerja mereka. Karena karyawan yang sudah memiliki pengalaman sedikit banyak mengetahui lingkungan bisnis atau lingkungan kerja, dan pengalaman yang sudah pernah di dapatkan sebelumnya juga dapat menunjang kariernya di masa mendatang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sjafrri dalam lingkungan perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada keberhasilan perusahaan.⁴²

Menurut Pandi Afandi lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.⁴³

Lingkungan kerja yang efektif dan kondusif akan memberikan kenyamanan pada karyawan selama menjalankan pekerjaannya, karena jika lingkungan yang dirasakan pada karyawan kurang kondusif maka kinerja karyawan pun juga akan menurun. Lingkungan perusahaan yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik,

⁴¹Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2008) hlm.237.

⁴²Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2014) hlm.31

⁴³Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.65

jika hal tersebut telah terpenuhi maka hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan pada perusahaan, oleh karenanya kondisi lingkungan baik secara fisik maupun non fisik pada perusahaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Kadarisman, prestasi pegawai terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yaitu dari dalam diri seseorang, faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar.⁴⁴ Menurut Veithzal pengalaman, pendidikan yang mendukung maka akan berpengaruh terhadap pencapaian karier pada karyawan.⁴⁵

Meningkatkannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja yang sudah dimiliki, sedangkan daya dorong yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karena jika karyawan tidak memiliki pendidikan yang mumpuni dan karyawan tidak mempunyai pengalaman kerja sebelumnya, serta lingkungan kerja pada perusahaan tidak mendukung, akan membuat karyawan malas untuk bekerja dan tidak dapat meningkatkan

⁴⁴Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Ed 1, cet.2*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013) hlm.272.

⁴⁵Veithzal Rivai Zainal, et. all., *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.212

kinerjanya secara optimal, pengalaman dan pendidikan yang sudah di capai oleh seorang karyawan tersebut dapat menentukan sejauh mana pencapaian karier dimasa yang akan mendatang.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan et.all., ⁴⁶ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas motivasi, sedangkan pada peneliti menambahkan variabel bebas pendidikan pengalaman kerja. Tempat yang di teliti juga berbeda.	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja pegawai.
2.	Penelitian Metha Kartika Carolita ⁴⁷ Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi Obyektifitas Integritas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit di Kantor Akuntan Publik.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas Independensi, Obyektifitas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi sedangkan pada peneliti menambahkan variabel bebas pendidikan dan lingkungan kerja. Objek penelitiannya pun juga berbeda.	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja.
3.	Penelitian Andri Tri Wijaya ⁴⁸ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas motivasi kerja, sedangkan peneliti	Sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan

⁴⁶Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, et.all., Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012 (*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*), hlm 173.

⁴⁷Metha Kartika Carolita, Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi Obyektifitas Integritas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit Di Kantor Akuntan Publik, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2016).

⁴⁸Andri Tri Wijaya, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember, (Jember: Skripsi tidak diterbitkan, 2016).

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Cabang Jember,	menggunakan variabel bebas pendidikan, dan pengalaman kerja. Tempat yang digunakan juga berbeda jika pada penelitian ini dilakukan di pegadaian sedangkan peneliti di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.	variabel terikat kinerja karyawan.
4.	Penelitian Winda Jennifer Rori et.al., ⁴⁹ Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas pelatihan dan penempatan kerja. Sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Tempat yang digunakan juga berbeda jika pada penelitian ini dilakukan di pegadaian sedangkan peneliti di Bank Syariah Mandiri Tulungagung	Sama-sama menggunakan variabel bebas pendidikan dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
5	Penelitian Harvita Yulian Ayuningtyas ⁵⁰ Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas independensi, obyektifitas, integritas dan kompetensi terhadap hasil audit. Sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan, dan lingkungan kerja. Objek penelitiannya juga berbeda jika pada penelitian ini dilakukan pada auditor inspektorat sedangkan peneliti pada lembaga keuangan.	Sama-sama menggunakan variabel bebas Pengalaman kerja.

⁴⁹Winda Jennifer Rori et.al., Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado Vol.2 No.2 Juni 2014, (*Jurnal EMBA*) hlm.1284.

⁵⁰Harvita Yulian Ayuningtyas, Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah, (Jawa Tengah: *Skripsi tidak diterbitkan*, 2012).

6.	Penelitian Lucky Wulan Analisa ⁵¹ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja	Sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.
7.	Penelitian Dyah Ayu Eko Wati ⁵² Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT BPR Syariah Kota Mojokerto.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel terikat etos kerja karyawan sedangkan peneliti menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, dan menambahkan variabel bebas lingkungan kerja.	Sama-sama menggunakan variabel bebas pendidikan dan pengalaman kerja serta objek yang dilakukan penelitian juga sama yaitu lembaga keuangan.
8.	Penelitian Aurelia Potu ⁵³ Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi, sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan dan pengalaman kerja.	Sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.
9.	Penelitian Aldo Herlambang Gardjito et. all., ⁵⁴ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada bagian Produksi PT.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas motivasi kerja, objek yang digunakan juga berbeda jika pada penelitian terdahulu dilakukan pada bagian produksi sedangkan	Sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

⁵¹Lucky Wulan Analisa, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang, (Semarang: *Skripsi tidak diterbitkan*, 2011).

⁵²Dyah Ayu Eko Wati, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT BPR Syariah Kota Mojokerto, (Surabaya: *Skripsi tidak diterbitkan*, 2016).

⁵³Aurelia Potu Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado, Vol. 1 No. 4. (*Akuntansi*) 2013.

⁵⁴Aldo Herlambang Gardjito dkk, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), Vol. 13. No. 1, 2014, (*Jurnal Administrasi Bisnis*), hlm. 10.

	Karman Andalan Surabaya).	peneliti dilakukan pada lembaga keuangan.	
10.	Penelitian Hari Murti dan Veronika Agustini Srimulyani ⁵⁵ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel pemeditasi objek yang digunakan juga berbeda jika pada penelitian terdahulu dilakukan pada PDAM sedangkan peneliti dilakukan pada lembaga keuangan.	Sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
11.	Penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto ⁵⁶ Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa di Demak.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas kedisiplinan kerja dan variabel terikat kinerja tenaga pengajar. objek yang digunakan juga berbeda jika pada penelitian terdahulu dilakukan pada yayasan sedangkan peneliti dilakukan pada lembaga keuangan.	Sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja.
12.	Penelitian Dedi Kurniawan et.all., ⁵⁷ Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh,	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas budaya kerja dan motivasi kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja	Sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
13.	Penelitian Ahmad Nur Rofi ⁵⁸ Pengaruh Disiplin Kerja Dan	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas disiplin kerja	Sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman

⁵⁵Hari Murti dan Veronika agustini Srimulyani, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, Vol. 1 No. 1 Februari 2013 (*Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*) hlm. 10.

⁵⁶Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, Vol 9. No. 2 Oktober 2013 (*Jurnal Economia*) hlm. 191.

⁵⁷Dedi Kurniawan et.all., Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh, Vol. 1 No. 1, 2012, (*Jurnal Manajemen*), hlm. 01

⁵⁸Ahmad Nur Rofi, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang, Vol. 3 No. 1 Mei 2012 (*Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan*), hlm. 10.

	Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang	sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja. Objek yang digunakan juga berbeda jika pada penelitian ini dilakukan pada departemen produksi sedangkan peneliti dilakukan di suatu lembaga keuangan.	kerja.
14.	Hashim Zameer, et. all., ⁵⁹ The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Bevage Industry of Pakistan,	Perbedaannya adalah dalam sedang dilakukan oleh peneliti menambahkan variabel bebas pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja. Tempatnya juga berbeda.	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
15.	Nela Pima Rahmawati, et. all., ⁶⁰ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	Perbedaannya adalah objek penelitiannya dilakukan pada kantor pelayanan pajak, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada Lembaga keuangan dan menambahkan variabel bebas pendidikan dan pengalaman kerja.	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.
16.	Andi Basuki ⁶¹ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali	Perbedaannya adalah menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, dan objek penelitiannya dilakukan pada sebuah perusahaan. Sedangkan	Sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

⁵⁹Hashim Zamer, et. all., The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Bevage Industry of Pakistan, Vol 4 No 1, 2014, (*International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*), hlm. 293

⁶⁰Nela Pima Rahmawati, et. all., Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, Vol.8 No.2 Maret 2014, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* hlm. 01

⁶¹Andi Basuki, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali, (Surakarta: *skripsi tidak diterbitkan*, 2009)

		peneliti menambahkan variabel bebas pendidikan dan lingkungan kerja, serta objek penelitiannya dilakukan pada lembaga keuangan.	
17.	Irsha Bagus Laksana ⁶² , Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Sarwo Agung Pati.	Perbedaannya adalah menggunakan variabel kepuasan kerja dan objek penelitiannya dilakukan pada sebuah perusahaan, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada sebuah lembaga keuangan. Dan menggunakan variabel bebas pendidikan	Sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan lingkungan kerja serta menggunakan variabel terikat kinerja karyawan
18.	Diana Khairani Sofyan ⁶³ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	Perbedaannya adalah penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan industry dan penelitian fokus mengenai kinerja karyawan saja.	Sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

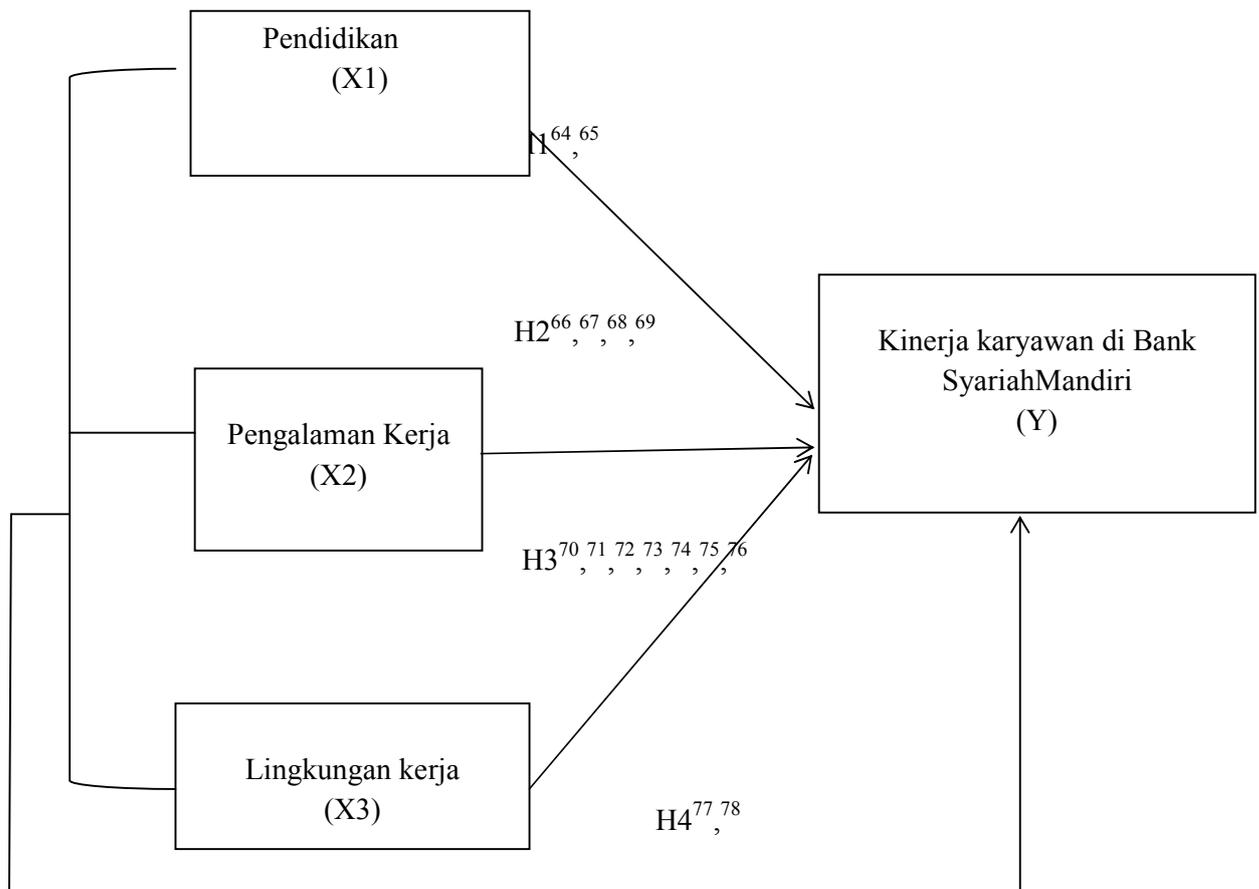
Penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang diambil oleh peneliti dimana yang sudah dipaparkan diatas, dari ke tujuh belas penelitian mereka lebih dominan menggunakan lingkungan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja itu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan. Jika kondisi tempat kerja yang diberikan layak dan dapat membuat karyawan tersebut merasa nyaman, serta merasa cukup terkait kebutuhan fasilitas yang di butuhkan maka karyawan

⁶²Irsha Bagus Laksana, Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Sarwo Agung Pati, (Universitas Muria Kudus: *Skripsi tidak diterbitkan*, 2015).

⁶³Diana Kharirani Sofyan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Vol.2 No.1 , 2013 (*MIEJ Journal*) hlm.19

tersebut akan merasa nyaman dan dapat lebih meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan tersebut.

H. Kerangka Konseptual



⁶⁴Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan...*, hlm. 12

⁶⁵Rori et.all., *Pendidikan, Pelatihan Dan...*, hlm.1284

⁶⁶Carolita, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi Obyektifitas...* hlm. 17.

⁶⁷Ayuningtyas, *Pengalaman Kerja, Independensi...*, hlm. 20.

⁶⁸Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja...*,hlm. 20

⁶⁹Basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja...*, hlm. 30

⁷⁰Dhermawan, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan...*, hlm 179

⁷¹Wijaya, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi...*, hlm.10.

⁷²Analisa, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja...*, hlm. 21

⁷³Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*, hlm 1216

⁷⁴Gardjito dkk, *Pengaruh Motivasi dan...*, hlm.5

⁷⁵Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan...*, hlm.10

⁷⁶Rahmawati, et. all., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap...*, hlm.04

⁷⁷Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja...*, hlm.32

⁷⁸Sofyan, , *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap...*, hlm. 20

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian.

Dalam penelitian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
4. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung.