

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Dalam meningkatkan kinerja, seorang karyawan harus mengembangkan intelektualnya melalui pendidikan untuk memperbaiki kinerjanya, hasil dari pengembangan itu sendiri terlihat dalam tindakan nyata seseorang, seperti tingkah laku yang baik, jujur bertanggung jawab, menghormati hak orang lain, kerja keras dan sebagainya.¹ Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan harus sesuai dengan nilai-nilai atau norma-norma dan budaya yang ada pada perusahaan atau organisasi.

Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang pendidikan adalah sebagai berikut:

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ مِنِّي مِمَّا عُلِّمْتَ

رُشْدًا ﴿٦٦﴾

Artinya: “Musa berkata kepadanya “bolehkah aku mengikutimu agar engkau mengajarkan kepada ku (ilmu yang benar) yang telah diajarkan kepadamu (untuk menjadi) petunjuk?” (QS. Al-Kahf: 66).²

Ayat di atas menjelaskan bagaimana Nabi Musa ingin berguru kepada Nabi Khidzir agar diberi pelajaran berupa ilmu pengetahuan, selanjutnya ayat di atas merupakan penggalan dari kisah nabi musa yang ingin berguru kepada nabi khidzir. Cerita tersebut telah tertulis dalam Al-Qur'an surah Al-Kahfi ayat 65-82 yang berisi tentang percakapan-percakapan Nabi Musa dan Nabi Khidzir tentang pembelajaran.

¹ Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 23.

² Kementerian Agama RI, *Bukhara Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleena, 2017), 301.

Berdasarkan cerita di atas, khidzir sebagai guru dalam mendidik Musa, tidak lain adalah untuk membangun landasan yang kokoh berupa karakter kuat guru kepada muridnya, sehingga ujian mental, kesabaran, kedisiplinan, keuletan dapat ditanamkan kepada murid. Selanjutnya ayat di atas membuktikan bahwa pendidikan membutuhkan proses, bukan yang dimaksud dalam dimensi ilmu saja, namun dalam menanamkan adab dan budi pekerti yang digambarkan melalui pembelajaran.³

Tingkat pendidikan pada dasarnya adalah membahas tingkatan-tingkatan atau jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan merupakan suatu tahap pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik.⁴

Tingkat pendidikan merupakan jenjang ataupun tahap pendidikan yang ditempuh oleh setiap peserta didik, dalam usaha mengembangkan kemampuan jasmani dan rohani atau melalui proses pengubahan cara berfikir serta tingkah laku anak didik secara intelektual dan emosional. Dalam pengertian lain jenjang merupakan tinggi rendahnya martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban dan sebagainya), pangkat, derajat, taraf dan kelas.⁵

Pendapat lain mengenai tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan dan sikap serta tingkah lakunya, baik di kehidupan masa kini maupun di masa mendatang melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.⁶

³ Ahmad Ridhowi dkk, "Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Islam Dalam Kisah Nabi Musa Berguru Kepada Nabi Khidir Dalam Al-Qur'an Surat Al-Kahfi Ayat 65-82" *Jurnal Al-Qalam* 3, no. 2 (2020): 62.

⁴ Hendrayani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar," *Jurnal Economix* 8, no. 1 (2020): 4.

⁵ Fiptar Abdi Alam, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Perhatian Orang Tua Terhadap Kedisiplinan Belajar Siswa di SMP Negeri 3 Barru," *Jurnal Bimbingan dan Konseling* 7, no. 1 (2020): 3.

⁶ Azyumardi Azra, *Esai-Esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Logos, 1999), 3.

b. Fungsi Pendidikan

- 1) Pendidikan sebagai transformasi budaya
Pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain, seperti bayi lahir dalam suatu lingkungan budaya tertentu yang terdapat kebiasaan-kebiasaan dari para pendahulu, larangan-larangan dan anjuran tertentu yang dikehendaki masyarakat sekitar.
- 2) Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi
Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan sistematis dan sistematis terarah yang mengarah pada terbentuknya kepribadian peserta didik. Manusia sebagai makhluk serba terhubung, pembentukan pribadi meliputi pengembangan penyesuaian diri terhadap lingkungan, diri sendiri dan terhadap Tuhan.
- 3) Pendidikan sebagai proses penyiapan warga negara
Pendidikan sebagai penyiapan warga negara diartikan dengan membekali peserta didik sehingga menjadi warga negara yang baik dan bersifat relatif, tergantung pada tujuan nasional oleh masing-masing bangsa. Bagi kita, sebagai warga negara harus mengetahui hak dan kewajiban sebagai warga negara, hal ini ditetapkan dalam UUD 1945 pasal 27 menyatakan bahwa warga negara dan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum pemerintahan itu tidak terkecuali.
- 4) Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja
Pendidikan yang membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan pada peserta didik ini dapat berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Hal ini merupakan misi penting dari pendidikan, karena bekerja merupakan kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia. Melalui bekerja, seseorang dapat merasa puas bukan dikarenakan mendapat imbalan saja, namun dapat memberi sesuatu kepada orang lain (jasa atau benda), bergaul, berkreasi,

dan bersibuk diri. Hal ini dibenarkan adanya karena mengganggu adalah musuh kehidupan.⁷

c. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan menurut A. Tresna Sastrawijaya adalah segala sesuatu yang mencakup mengenai keterampilan memecahkan masalah, kesiapan mengemban tanggung jawab dan penggunaan waktu senggang secara membangun.

Diriwayatkan dalam hadist mengenai kewajiban setiap seorang Muslim harus berilmu atau memiliki pendidikan yang baik, tujuannya adalah agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, cerdas, berperasaan, memiliki kemauan menjadi lebih baik dan mampu berkarya, mampu memenuhi berbagai kebutuhan, mampu mengendalikan hawa nafsunya, berkepribadian baik dan bermasyarakat serta berbudaya dengan baik.

Adapun pendapat sebagian ulama mengenai pendidikan adalah sebagai berikut:

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya : “Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa yang hendak menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), maka hendaklah ia menguasai ilmu.” (HR. Ahmad).⁸

Hadits di atas menunjukkan bahwa pentingnya ilmu dalam berbagai hal, Syaikh Az-Zarnuji beranggapan bahwa beliau telah banyak melihat para penuntut ilmu yang bersungguh-sungguh, namun tidak sampai pada ilmu atau tidak dapat mengambil manfaat dari ilmu tersebut dan tidak

⁷ Umar Tirta Rahardja dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta, Rineka Cipta, 2013), 34-36.

⁸ Abdurrohim, “Telaah Atas Sanad Serta Matan Hadits Keutamaan Menuntut Ilmu dan Kontekstualisasinya Dalam Pemikiran Islam,” *Jurnal Studi Keislaman* 1, no. 1, (2020): 41

dapat mengamalkan ilmunya tersebut.⁹ Syarat dari mencari ilmu tersebut adalah niat yang sungguh-sungguh agar ilmunya bermanfaat untuk kepentingan dunia dan akhirat.

Berdasarkan pembukaan UUD 1945 bahwa tujuan pendidikan adalah untuk membentuk manusia Pancasila sejati. Selanjutnya menurut UU No. 2 Tahun 1989 ditegaskan lagi bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohaniannya, berkepribadian yang mandiri dan mantap serta memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam bermasyarakat dan berbangsa.¹⁰

d. Tingkatan Pendidikan atau Jenjang Pendidikan

Tingkat pendidikan atau jenjang pendidikan merupakan suatu tahap pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik dan keluasan serta kedalaman bahan pengajaran,

Pendidikan pra sekolah belum termasuk dalam kategori jenjang pendidikan formal, namun kelompok sepermainan yang menjembatani antara kehidupannya dalam keluarga dengan sekolah.

Pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu meliputi:

- 1) Jenjang pendidikan dasar awal selama 9 tahun yaitu SD dan SMP.
- 2) Jenjang pendidikan menengah, yaitu minimal 3 tahun yaitu SMA atau sederajat.
- 3) Jenjang pendidikan tinggi, yaitu meliputi Pendidikan tinggi meliputi diploma, sarjana, magister, doctor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.¹¹

e. Lembaga Pendidikan

Terdapat 3 lembaga pendidikan yaitu sebagai berikut:

⁹ Aditiya Harjoon dkk, "Penyuluhan Manfaat Pendidikan Tinggi Dan Penelitian di Dalam Dan Luar Negeri," *Jurnal Pelayanan dan Pengabdian Masyarakat (PAMAS)* 4, no. 1, (2020): 52

¹⁰ I Wayan Cong Sujana, "Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia," *ADI WIDYA: Jurnal Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (2019): 31.

¹¹ Dyah Kumalasari, *Agama dan Budaya Sebagai Basis Pendidikan Karakter di Sekolah* (Yogyakarta, Suluh Media, 2014), 65.

1) Lembaga pendidikan formal

Lembaga pendidikan formal adalah semua bentuk pendidikan yang diadakan di sekolah secara teratur, sistematis, memiliki jenjang dalam kurun waktu tertentu serta berlangsung dari Taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi yang didasari dengan aturan resmi yang telah ditetapkan.

2) Lembaga pendidikan non formal

Lembaga pendidikan non formal adalah segala pendidikan luar yang diselenggarakan secara sengaja, tertib dan terencana di luar kegiatan persekolahan seperti pendidikan masyarakat, olahraga atau seni, kursus-kursus, kejar paket dan pembinaan generasi muda seperti PKK dengan anekaragam programnya.

3) Lembaga pendidikan in formal

Pendidikan in formal adalah pendidikan yang berlangsung diluar sekolah dan tidak terorganisir secara ketat, pendidikan informal ini berasal dari keluarga dan lingkungan yang tidak terikat oleh waktu dan tanpa evaluasi.¹² Pendidikan informal sendiri tidak dapat dipisahkan dari pendidikan formal dan non formal, maka dari itu pendidikan formal dan non formal harus selaras.

f. Jenis Program Pendidikan

- 1) Pendidikan umum, meliputi SD, SMP, SMA dan Universitas.
- 2) Pendidikan kejuruan, merupakan pendidikan untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat bekerja pada bidang tertentu, meliputi STM (sekolah teknik menengah), SMIP (sekolah menengah industri pariwisata), SMEA (sekolah menengah ekonomi atas),
- 3) Pendidikan luar biasa, merupakan pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik, meliputi SDLB (sekolah dasar luar biasa) yang dikhususkan untuk anak tuna netra, tuna rungu, tuna daksa dan tunagrahita, selain itu ada SGPLB (sekolah guru pendidikan luar biasa) setara dengan D3 untuk pengadaan guru yang disediakan.

¹² Nuzleha, "Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung," *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6, no. 2 (2021): 119.

- 4) Pendidikan kedinasan, merupakan pendidikan khusus bagi pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintahan non departemen, meliputi SPK (sekolah perawat kesehatan) pendidikan tingkat menengah dan APDN (akademi pemerintah dalam negeri) pendidikan tingkat tinggi.
- 5) Pendidikan keagamaan, merupakan pendidikan khusus yang menuntut peserta didik agar menguasai pengetahuan khusus tentang ajaran agama tertentu, misalnya PGAN (pendidikan guru agama negeri) dan IAIN (Institut Agama Islam Negeri) serta IHD (Institut Hindu Dharma).¹³

g. Indikator Tingkat Pendidikan

- 1) Jenjang pendidikan, jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik.
- 2) Kesesuaian jurusan, dalam merekrut karyawan, jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan sangat diperlukan agar nantinya karyawan tersebut dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.¹⁴
- 3) Kompetensi, kompetensi ditujukan pada kompetensi dasar dan dikembangkan menjadi indikator pencapaian kompetensi yang merupakan penjabaran perilaku yang dapat diukur dan diobservasi untuk melihat pencapaian dari kompetensi dasar yang menjadi acuan suatu mata pelajaran.¹⁵

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut foster pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran mengenai lama masa bekerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakann tanggung jawab

¹³ Umar Tirta Rahardja dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta, Rineka Cipta, 2013), 268-269.

¹⁴ Nuzleha, "Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung, 4.

¹⁵ Ratih Mauliandri, "kesesuaian alat evaluasi dengan indikator pencapaian kompetensi dan Kompetensi Dasar Pada RPP Matematika," *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika* 5, no. 1 (2021): 804.

pekerjaannya dengan baik.¹⁶ Manuasia belajar dari apa yang pernah dialaminya.

Pengalaman kerja menurut wariati adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.¹⁷ Dalam arti lain pengalaman kerja dapat diperoleh dari dengan melewati masa kerja dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang telah dilalui, pengalaman kerja seseorang dapat diwujudkan dalam lama waktu bekerja yang akan memeperluas kapasitas dan kemampuan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan meningkat.

Pada perusahaan pada umumnya cenderung untuk memilih pengalaman, dikarenakan dengan pengalaman yang cukup lama, diharapkan karyawan memiliki kemampuan yang lebih besar dan meyakinkan. Dengan pengalaman tersebut, perusahaan tidak perlu melakukan training untuk karyawan atau apabila training diperlukan hanya dilakukan sekedarnya saja.¹⁸ Manulang menjelaskan pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan dengan metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam mengemban tugas atau tanggung jawab pekerjaan.¹⁹

b. Manfaat dan Tujuan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memiliki manfaat bagi perusahaan dan karyawan sebagai salah satu syarat melamar pekerjaan bagi karyawan, selain itu manfaat pengalaman kerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

¹⁶ Mega Putri S. Tuela, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 5803.

¹⁷ Neneng Lela dkk, “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjaran,” *Managemen Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (2022): 2335.

¹⁸ Abdul Basyit dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi* 5, no. 1 (2020): 14.

¹⁹ Raymon Ratu dkk, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado” *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 452.

- 1) Mengetahui seluk beluk bidang industri secara langsung, seorang karyawan dapat mengetahui dunia kerja lebih mendalam dan tidak mengalami kesulitan terhadap lingkungan kerja yang baru.
- 2) Memiliki soft skill yang dicari perusahaan, perusahaan akan mengetahui soft skill yang dimiliki karyawan, seperti *public speaking*, kerja sama dalam sebuah tim, berfikir kreatif dan sebagainya.
- 3) Menunjukkan kompetensi yang dimiliki, seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan dianggap telah memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang mumpuni untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa besar kompetensi yang dimiliki karyawan.
- 4) Menunjukkan komitmen di bidang karir, jika seorang karyawan melamar pekerjaan di perusahaan yang bidangnya sama dengan tempat kerja yang baru dan juga memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, maka karyawan tersebut telah menunjukkan komitmen di bidang tersebut.
- 5) Mudah dalam memecahkan masalah di bidang tertentu, pemecahan masalah merupakan salah satu skill seorang karyawan dalam bekerja yang dipercaya akan mudah memecahkan masalah dan mampu menemukan solusi dengan cepat yang kerap kali terjadi pada perusahaan.²⁰

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut foster ada 3 indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu kerja, hal ini berkaitan dengan masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang karyawan sehingga dapat memahami tugas-tugas dan mampu menyelesaikannya dengan baik.
- 2) Penguasaan mengenai pekerjaan dan peralatan, hal ini berkaitan dengan tingkat penguasaan pekerjaan dan peralatan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik

²⁰ Lutfia Afifah, 5 Alasan Pentingnya Pengalaman Kerja Untuk Kemajuan Karier, www.idntimes.com, 2020, <https://www.idntimes.com/life/career/amp/lutfia-afifah-5-alasan-pentinnnya-pengalaman-kerja-untuk-kemajuan-karierc1c2?page=all#page-2>.

pekerjaan dan peralatan yang dimiliki seorang karyawan.

- 3) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, kebijakan, prosedur atau informasi lain yang dimiliki oleh seorang karyawan, selain itu pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan suatu pekerjaan.²¹

d. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan, beberapa faktor lain mungkin berdampak pada kondisi-kondisi tertentu, namun tidak mungkin menyatakan secara tepat yang dicari dalam diri pegawai potensial. Beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, meliputi kursus latihan bekerja, mencakup pendidikan. Untuk memperlihatkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lampau.
- 2) Kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari penganalisisan dan kemampuan penilaian.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan Wewenang dan tanggung jawab seseorang.
- 4) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan keahlian seseorang.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam melaksanakan teknik pekerjaan.²²

e. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran ini bertujuan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

²¹ Suwarno dan Ronal Aprianto, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Lubuk Linggau," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 21, no. 1 (2019): 62.

²² Dicky Zulkarnain Rona Gah dan Andi Hendra Syam, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar," *Jurnal Mirai Manajemen* 6, no.2 (2021): 127.

Adapun beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat mengira akan munculnya kesulitan sehingga lebih cepat menghadapinya
- 2) Memiliki kecepatan gerakan dalam bekerja
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda akan terjadinya kecelakaan kerja
- 4) Memiliki gerakan pekerjaan yang berirama, artinya terciptanya kebiasaan-kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.²³

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya sendiri dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya. Menurut Kreitner dan Kinicki mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut bereaksi dan merasakan lingkungannya yang beraneka ragam.²⁴

Adapun Allah berfirman dalam Al-Qur'an tentang budaya berorganisasi adalah sebagai berikut:

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا
 وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ ۗ إِنَّ اللَّهَ
 عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah

²³ Dicky Zulkarnain Rona Gah dan Andi Hendra Syam, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Masyarakat Makassar,” 126.

²⁴ Fitri Lapau dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari,” *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores* 11, no. 1 (2021):119.

orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.“ (QS. Al Hujurat: 13).²⁵

Ayat tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu yang berbeda-beda, lalu Allah memerintahkan kepada manusia untuk saling mengenal satu sama lain, di mana melalui interaksi tersebut bertujuan untuk menuju sebuah interaksi timbal baik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertakwa kepada Allah SWT.

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah adaptasi eksternal pada organisasi. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak, namun dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya organisasi yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.²⁶

b. Fungsi Budaya Organisasi

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi untuk apa-apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Fungsi lain adalah sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Adapun beberapa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki peran pembeda, hal ini membuktikan bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan organisasi-organisasi lainnya.

²⁵ Kementerian Agama RI, Bukhara Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah, 517.

²⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), 1-2.

- 2) Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
- 4) Meningkatkan kemantapan sistem sosial.²⁷

c. Tujuan Budaya Organisasi

Pelaksanaan perusahaan di Indonesia sangat memprihatinkan karena banyak dari para pemimpin atau manajer yang melupakan moral. Tampaknya mereka telah terpengaruh oleh budaya barat yang kapitalis, mereka lupa bahwa bekerja itu beribadah dan tanggung jawabnya tidak hanya di dunia saja, tetapi di akhirat nanti. Selain itu banyak pula para pemimpin atau manajer yang hanya memeralat karyawan untuk memperkaya dirinya sendiri.

Tujuan dari penerapan budaya organisasi sendiri pada perusahaan adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan serta norma-norma yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.²⁸ Maka dari itu sebuah perusahaan atau organisasi harus berlandaskan pada moral.

d. Asas-asas Budaya Organisasi

Miller (1984) mengatakan bahwa masa mendatang akan ditandai dengan kompetisi global dan perusahaan yang sukses ialah perusahaan yang mampu mengelola budaya baru dengan nilai-nilai yang mengembangkan perilaku ke arah keberhasilan. Sedangkan pada saat ini, kita sedang memasuki era baru yang bersifat global, saling tergantung, saling bersaing yang ditandai oleh:

- 1) Motivasi berdasar atas imbalan materi saja semakin tidak memadai.
- 2) Sifat-sifat pekerjaan menjadi kurang fisik, dikarenakan karyawan dituntut untuk lebih berpikir kreatif, belajar dan turut ambil bagian.
- 3) Pada masa sekarang, karyawan memiliki banyak pilihan yang lebih luas dari sebelumnya.
- 4) Jumlah manajer yang semakin menurun secara drastis.

²⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 7.

²⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT Reflika Aditama, 2010), 114.

- 5) Persaingan dunia bukan dari dunia teknologi saja, namun dari bidang manajemen juga.²⁹

Sebanyak lima butir fenomena di atas sekarang sudah menjadi kenyataan, oleh karena itu perusahaan yang kompetitif dan ingin sukses harus mengubah dari budaya organisasi lama ke budaya organisasi baru yang berisi nilai-nilai primer operatif sebagai landasan operasi perusahaan. Setidaknya ada delapan nilai primer yang menjadi seni budaya perusahaan agar sukses dan tercapainya tujuan perusahaan yang berisi asas-asas sebagai berikut:

- 1) Asas tujuan ialah menyediakan produk atau jasa yang berkualitas dan bermanfaat bagi konsumen sekaligus memberi inspirasi dan memotivasi karyawan perusahaan.
- 2) Asas keunggulan (*excellence*) ialah usaha menciptakan ketidakpuasan yang kreatif pada karyawan supaya perusahaan dapat mencapai keunggulan.
- 3) Asas kebersamaan (*consensus*) ialah kebersamaan mencapai cita-cita, berfikir dan merasakan apa yang dinyatakan dalam musyawarah untuk mufakat.
- 4) Asas kesatuan (*unity*) ialah perasaan persatuan antara karyawan satu dengan karyawan lain karena adanya berbagai kesamaan-kesamaan.
- 5) Asas prestasi (*performance*) ialah memberi penghargaan yang layak pada karyawan atas prestasinya.
- 6) Asas empiris (*empiricism*) ialah menggunakan data nyata sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan.
- 7) Asas keakraban (*intimacy*) ialah saling bertukar pikiran, perasaan, kebutuhan emosional dan spiritual antar anggota organisasi.
- 8) Asas integritas (*Integrity*) ialah kejujuran, adil, dapat dipercaya dan mampu serta dapat diandalkan.³⁰

e. Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan, seberapa jauh organisasi mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan.

²⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 10.

³⁰ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 11.

- 2) Ketanggapan, seberapa jauh organisasi dalam mendorong karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 3) Keramahan, seberapa jauh organisasi mampu menekan karyawan untuk bekerja secara kelompok, bukan individu
- 4) Ketepatan, seberapa jauh organisasi dalam menekankan kepada karyawan untuk mempertahankan stabilitas pengambilan berbagai keputusan dan tindakan serta analisis masalah-masalah secara rinci dan detail.³¹

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam bidangnya masing-masing. Pengukuran kinerja karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena dengan kinerja ini sebuah perusahaan atau organisasi akan mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan.³² Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³³ Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat membrntuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisai. Penekanan kinerja dapat bersifat

³¹ Stevani Semet dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA* 10, no. 2 (2022): 860.

³² Cion Orocomna dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 1 (2018): 68

³³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 9.

jangka pendek ataupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok atau organisasi. Kinerja individu memberi kontribusi terhadap kinerja kelompok yang selanjutnya akan memberi kontribusi pada kinerja organisasi.

Adapun tujuan bekerja adalah untuk membantu orang-orang dalam bisnisnya dengan cara mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran, selain itu bagi setiap umat islam adalah untuk menggapai ridho Allah SWT dan untuk mencari rezeki-Nya, hal ini tertuang dalam Ayat Al-Qu'an sebagai berikut:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya : “dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada-Nya (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakany-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).³⁴

Menurut ayat Al-Qur'an di atas menunjukkan bahwa setiap manusia diwajibkan untuk bekerja demi kelangsungan masa depannya agar tidak menyusahkan orang lain dengan menganggur atau selalu bergantung kepada orang lain. Ayat tersebut juga memotivasi agar kita sering beramal kepada sesame, dikarenakan setiap manusia pasti akan ditanyai amal dan perbuatan semasa hidupnya di akhirat kelak, maka dari itu setiap manusia diwajibkan untuk memiliki pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh sebuah perusahaan atau organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* ataupun *non-profit oriented* yang dihasilkan

³⁴ Kementerian Agama RI, Bukhara Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah, 203.

selama satu periode waktu.³⁵ Organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen menciptakan sinergi yang positif, yaitu bentuk kerjasama win-win yang dihasilkan melalui kolaborasi masing-masing pihak tanpa adanya perasaan kalah.³⁶

b. Dimensi Kinerja Karyawan

- 1) *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja.
- 2) *Measurement* (pengukuran), yaitu bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk *managerial judgment* prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya.
- 3) *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya.³⁷

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja atau Kinerja

- 1) Faktor individual yang meliputi:
 - a) kemampuan dan ketrampilan mental dan fisik
 - b) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
- 2) Faktor psikologis yang meliputi: Persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang meliputi: Sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan.³⁸

Menurut notoatmodjo ada teori yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang disingkat menjadi ACHEVE yang artinya:

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (Bandung, CV. Alfabeta, 2010), 20.

³⁶ Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen," *Jurnal Paradigma* 12, no. 01 (2014): 19.

³⁷ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 52.

³⁸ Daryanto dan Bambang Suryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta, Gava Media, 2022), 48.

Ability (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat kerja karyawan), *Validity* (pedoman/ petunjuk dan uraian kerja), dan *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).³⁹

d. Indikator Kinerja Karyawan

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dan keterampilan dalam mengemban tugas.
- 2) Kuantitas, banyak sedikitnya hasil dari sebuah pekerjaan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia guna aktivitas yang lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber dayayang tersedia.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat kedisiplinan seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi komitmen kerja, dengan kata lain di mana seorang karyawan memiliki komitmen dengan instansi dan tanggung jawab terhadap perusahaan atau organisasi di mana dia bekerja.⁴⁰

e. Prinsip Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin menjadi sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja

³⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: Stain Jember Press, 2014), 24.

⁴⁰ Daryanto dan Bambang Suryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 101-102.

merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi, membangun budaya berarti juga meningkatkan dan memepertahankan sisi positif pola perilaku tertentu agar tercipta budaya kerja yang lebih baik lagi.

Menurut Taliziduhu Nadraha budaya kerja dibagi menjadi dua unsur yaitu sikap dan perilaku. Adapun indikator budaya kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebiasaan, kebiasaan dapat dilihat dari perilaku atas hak, kewajiban, kebebasan atau tanggung jawab para karyawan, baik pribadi ataupun kelompok dalam ruang lingkup pekerjaan.
- 2) Peraturan, peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting dalam mewujudkan para karyawan agar lebih disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku, sehingga diharapkan para pegawai memiliki tingkat kesadaran tinggi dengan konsekuensi peraturan yang berlaku pada perusahaan.
- 3) Nilai-nilai, nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa-apa yang lebih penting, lebih baik dan lebih benar. Nilai bersifat abstrak yang hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada atau budaya kerja. Jadi, nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, maka dari itu penilaian dirasa sangat diperlukan guna memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar dapat memeberikan nilai yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas.⁴¹

f. Evaluasi Kinerja (*Performance Appraisal*)

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang telah ditentukan oleh organisasi, evaluasi kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.⁴²

⁴¹ Daryanto dan bambang suryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 113-114.

⁴² Surya Dharma, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 14.

Adapun beberapa fungsi evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan
- 2) Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan, menetapkan pelatihan dan pengembangan karir karyawan
- 3) Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan
- 4) Sebagai dasar *defisiensi* (meninjau ulang) prosedur penetapan karyawan
- 5) Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan.⁴³

g. Membangun Kinerja Karyawan

Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, jika hal ini dapat terpelihara secara baik, maka akan menghasilkan keuntungan berkelanjutan, hanya saja perlu diketahui bahwa kinerja itu tidak otomatis terbangun seperti yang kita duga, namun harus diperjuangkan dan dibangun dengan fondasi yang kokoh agar dapat bertahan di era persaingan bisnis yang semakin mengglobal. Adapun beberapa pilar utama untuk membangun kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi, kompetensi merupakan dimensi perilaku yang terdapat di belakang kinerja kompeten dan menunjukkan bagaimana seorang karyawan dapat berperilaku serta menjalankan perannya dengan baik.
- 2) Pemberdayaan, pemberdayaan karyawan atau SDM di mana sistem pemberdayaan ini telah menjadi keniscayaan pada sebuah perusahaan atau organisasi dan kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawan, fungsinya adalah untuk membangun kreativitas dan motivasi karyawan yang bertujuan agar karyawan memiliki kinerja yang baik.
- 3) Kompensasi, kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atau pegawai atas apa yang selama ini telah dikerjakan, tujuannya adalah untuk keadilan internal dan eksternal. Ada beberapa jenis kompensasi diantaranya adalah: kompensasi upah,

⁴³ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Sleman: Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014), 22.

keamanan, kesehatan, insentif, tunjangan dan pelengkap.

- 4) Pembinaan SDM (*coaching*), pembinaan merupakan upaya membantu setiap orang lain dalam mencapai kinerja puncak tinggi. Pembinaan merupakan siklus berkelanjutan dari Perencanaan > pembinaan > evaluasi > pengukuran kinerja dalam aktivitas sistem manajemen kinerja.⁴⁴

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dari itu peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan & Perbedaan
1	Tedi Pitri SIP MM	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RIA BUSANA	Secara simultan hasil dari uji F menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ria Busana. Secara parsial hasil dari uji T menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif	Persamaan pada penelitian ini yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaan yang lain ada pada objek atau tempat penelitian, yaitu pada konveksi. Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak meneliti pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu objek penelitian, yaitu pada CV. Ria Busana

⁴⁴ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 80

			signifikan terhadap kinerja karyawan.	
2	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jena Susila	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan hasil dari uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Mandiri Cabang Singaraja. Secara parsial hasil dari uji T menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu objek penelitian, yaitu pada PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.
3	Fitri Lapau, Waode Maratun Shaleha, Al Asy Ari Adnan Hakim	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari	Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kendari. Secara parsial hasil dari uji T menunjukkan bahwa tingkat	Persamaan pada penelitian ini yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu objek penelitian yaitu

			<p>pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>pada Rumah Sakit Bhayangkara Kendari</p>
4	<p>Firman nurhalim, diana sulisanti K. tobing, sudarsih</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember</p>	<p>Hasil dari uji T secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bank Indonesia cabang jember</p>	<p>Persamaan pada penelitian kali ini adalah sama-sama meneliti budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan pada penelitian kali ini adalah tidak meneliti pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.</p>

5	Gerry Rendy Husain, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi	Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang utama di Manado	Uji T secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F secara simultan, pendidikan, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh pendidikan dan budaya organisasi. Perbedaan pada penelitian ini adalah tidak meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	---	--

C. Kerangka Berpikir

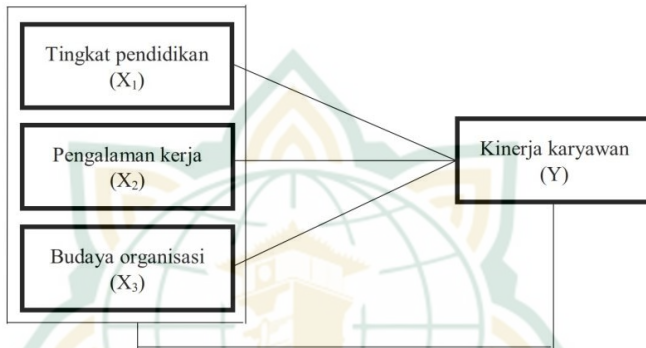
Menurut Uma Sekaran Kerangka berpikir merupakan model konseptual dimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁵ Dapat ditarik kesimpulan bahwa kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut terdapat dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang dianggap sebagai masalah yang penting untuk diidentifikasi. Empat variabel yang dimaksud adalah sebagai berikut: terdapat 3 variabel independen atau sering disebut variabel bebas yang terdiri dari Tingkat Pendidikan (X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan Budaya Organisasi (X3), sedangkan terdapat satu variabel dependen atau

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung, Alfabeta, 2021), 95.

sering disebut juga variabel terikat yang terdiri dari Kinerja Karyawan (Y).⁴⁶

Untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan penulis, maka perlu dilakukanya pembuatan kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai kerangka berpikir analisis. Berdasarkan pendahuluan dari deskripsi teori di atas, maka dapat dirumuskan kerangka berpikir dengan model sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan semnerata karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta epiris yang diperolh dari pengumpulan data.⁴⁷

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka penulis akan membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan membahas mengenai tingkatan-tingkatan atau jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan merupakan suatu tahap pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 162.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung, Alfabeta, 2021), 99.

perkembangan para peserta didik. Selain itu pendidikan adalah faktor penting bagi setiap manusia, pendidikan juga merupakan usaha sadar dan terencana untuk melaksanakan proses pembelajaran. Tujuan dari pendidikan sendiri adalah agar para peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki pengendalian diri, kepribadian yang baik serta memiliki keterampilan yang diperlukan untuk dirinya.⁴⁸

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan dkk dengan judul “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan” dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. mandiri tri makmur cabang singaraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula keahlian dan keterampilan kinerja yang dilakukan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tedi Pitri SIP MM dengan judul “pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan paa CV, Ria Busana” dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja yang terdiri dari 8 indikator disimpulkan bahwa ke-8 indikator tersebut dinilai baik oleh responden. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota dan yang menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya. Makna tersebut mewakili suatu persepsi

⁴⁸ Rezki amalia, “pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada badan pusat statistic kabupaten barru,” decision: jurnal ekonomi dan bisnis Vol. 3, No. 1 (2022): 25.

bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut.⁴⁹

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Lapau dkk dengan judul “pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara kendari” hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa indikator pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, inovasi, perhatian terhadap detail dan stabilitas memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit bhayangkara kendari. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka peneliti berpendapat bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan budaya organisasi merupakan faktor pendorong meningkatnya kualitas kinerja karyawan. Selain itu tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga terdapat pengaruh yang simultan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

⁴⁹ Linda indrawati, “pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian tanaman pangan dan hortikultura kabupaten lapung tengah,” jurnal simplex Vol.2, No. 2 (2019): 92.