

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Perusahaan untuk mengatur Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia ini diarahkan untuk mencapai tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ricardianto (2018 : 15), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal (goal) Bersama perusahaan, karyawan, dan Masyarakat maksimal. Sedangkan menurut Hasibuan, (2019:10), mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.\

Dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia secara garis besar yaitu mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan Masyarakat.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta

secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya.

Menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

b. Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja et al., (2005) mendefinisikan bahwa:

Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun didunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui Pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap Masyarakat tertentu.

Pengertian tingkat pendidikan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) menyatakan bahwa:

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orgganisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

c. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan

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

2. Kesesuaian Jurusan

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

3. Kompetensi

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

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) adalah sebagai berikut:

- a. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

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. Adapun pengertian lain pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai dan diketahui seseorang yang dari

akibat dari akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut Anhar (2017 : 29) pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Sedangkan menurut Manulang dalam Sulaeman (2014 : 93) pengalaman kerja adalah pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

b. Indikator pengalaman kerja

Menurut Basyit et al. 2020 ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja.

1) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik peralatan dan Teknik pekerjaan.

2) Masa kerja (senioritas)

Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

3) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Sedangkan

keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut (Rofi, 2012) Faktor -faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

4. Etos Kerja

a. Pengertian etos kerja

Etos kerja adalah suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu ketika melakukan pekerjaan didalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) dalam A Rahman (2019) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016; 7) dalam A Rahman (2019).

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283) dalam A Rahman (2019).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut Priansa (2016:285) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan dan perilaku dibentuk oleh agama. Ajaran agama yang dianut pasti mewarnai cara berpikir, bertindak dan bersikap seorang pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Melalui Pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor Eksternal

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja Masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya Masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, Masyarakat yang

memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial politik

Tinggi dan rendahnya etos kerja suatu Masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong Masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi geografis atau lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki Masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada dinegara tersebut.

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan Masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat.

f. Perkembangan bangsa lain

Semakin berkembangnya teknologi, informasi, dan komunikasi mendorong negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain lebih maju.

c. Indikator etos kerja

Menurut Salamun et. All (2017: 16) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja atau berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Rajin adalah seseorang yang bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terciptanya kebiasaan karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menghubungkan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Debby Oktari, (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu	Metode yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif asisiatif dengan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis data dan menggunakan SPSS 25 dalam mengolah data	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu
2	Feba Foretina Raharnita, (2019)	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pabrik PT. Enggal Subur Kertas	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berdesain sensus dengan analisis varian dua jalan sebagai alat analisis data dan menggunakan SPSS dalam mengola data	Hasil dari Penelitian ini menyatakan Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan variabel etos kerja karyawan Pabrik PT. Enggal Subur Kertas

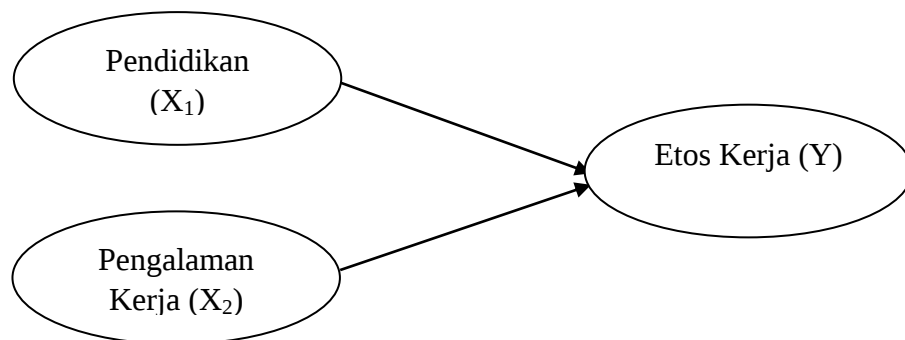
Lanjutan Tabel 1. Penelitian Terdahulu

3	Rialdi Andrawan, (2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CPS Langsa	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis data dan menggunakan SPSS 25 dalam mengolah data	Penelitian ini menghasilkan bahwa latar belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh negative terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Langsa
4	Luthfi Khoirunnisa, (2019)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis data dan menggunakan SPSS dalam mengolah data	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri
5	Anita Zatrianah, (2023)	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Sudiang Makassar.	Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Sudiang Makassar.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang Profitabilitas dan Likuiditas yang mempengaruhi nilai perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 2 variabel yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu, Profitabilitas (X_1), Likuiditas (X_2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu Nilai Perusahaan (Y).

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konseptual adalah hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Hubungan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum tentu jawaban empiric.

Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lapai KCP Kolaka.
2. Pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lapai KCP Kolaka.
3. Pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi etos kerja (Y).