

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan ini didasari oleh teori yang relevan sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, atau seperangkat definisi, konsep dan proporsi yang telah disusun secara sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian, landasan teori ini akan menjadi pondasi yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia

(Menurut Bangun, 2012:5) Dalam pengertiannya manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (managerial functions) dan operasional (operasional functions). Fungsi-fungsi manajemen yang dijelaskan adalah perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan staff (staffing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling). Fungsi di atas merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi. Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.

(Menurut Bangun 2012:4) Manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi operasional di setiap bidang manajemen berbeda. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja.

(Marliani:2018:141) mengatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

(Marliani:2018:141) Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia didasari semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan efektivitas kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut (Marliani:2018:144) Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Terdiri atas empat tujuan yaitu :

1) Tujuan Organisasional

Tujuan ini adalah untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas dalam organisasi. Meskipun secara formal dalam suatu departemen sumber daya manusia sudah tercipta untuk membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2) Tujuan Fungsional

Dalam Tujuan Fungsional ini manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi maka akan menjadi tidak berharga.

3) Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia secara etis dan moral itu merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi

dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan.

4) Tujuan Personal

Dari segi personal tujuan manajemen sumber daya adalah membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, minimal tujuan-tujuan yang dapat memaksimalkan kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivais. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kepuasan kerja akan menurun dan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam (Bangun, 2012:7) menjelaskan beberapa Fungsi Operasional dari manajemen sumber daya manusia, diantaranya :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Penentuan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Fungsi Pengadaan SDM ini merupakan manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berawal dari proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan melalui pendidikan dan latihan. Hal ini didasari untuk mengembangkan karyawan melalui pendidikan dan latihan, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Jika telah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori juga praktek ke pekerjaan mereka. Hal ini juga sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pengetahuan mereka

tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting pula bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pangkat pada pekerjaan atau mendapat kesempatan untuk meningkatkan pekerjaan pada tingkat yang sama. Para karyawan yang mendapat promosi sewajarnya mereka diharuskan mendapatkan program pengembangan untuk menyesuaikan keterampilan dan pengetahuan mereka terhadap pekerjaannya. Program pengembangan juga dapat dilakukan kepada karyawan lama bukan karena alasan pemindahan pekerjaan, tetapi karena pengembangan teknologi.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Jika kompensasi diberikan dengan cara yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak juga adil sebagaimana tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Selain yang disebutkan diatas sumber daya manusia diatas yang sudah dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti menyelaraskan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diharapkan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan yaitu sikap untuk mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki kesetiaan dan loyalitas yang tinggi. Karyawan yang memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan nantinya akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan biasanya memiliki kinerja yang baik.

2.1.2 Latar Belakang Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan langkah atau tahapan dan kesesuaian yang dimiliki oleh karyawan. Pendidikan akan mempersiapkan Sumber Daya Manusia sebelum memasuki dunia kerja. Berdasarkan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Menurut Ahmadi:2014:37 (dalam Kholik A:2017) pendidikan sebagai aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, krasa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (pancaindra serta keterampilan-keterampilan). Pendidikan diperlukan dalam rangka memaksimalkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan hanya bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Tingkat pendidikan karyawan yang lebih tinggi mempunyai tindakan lebih terarah karena memiliki kemampuan konseptual yang baik. Tingkat pendidikan yang baik, dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan tingginya tingkat pendidikan akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Setiawan,2015 dalam Ramdani,dkk:2019:49). Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin handal karyawan tersebut dalam mencermati kinerjanya, karyawan yang handal dalam pekerjaannya akan menghasilkan output yang maksimal.

2.1.2.2 Pengertian Pendidikan

Menurut Ahli Pengertian pendidikan menurut para ahli dibedakan sebagai berikut :

- 1) Menurut John Dewey :1916 (dalam Maufur & Hartinah, 2012:35), pendidikan merupakan sebuah proses pembentukan pendapat-pendapat yang mendasar, bersifat intelektual dan emosional, tentang alam serta

tentang sesama manusia. Proses tersebut berupa pengajaran dan bimbingan, bukan paksaan, yang terjadi didalam masyarakat. Dalam kaitan ini John Dewey lebih menitik beratkan pada sisi kehidupan sosial, dengan meneropong hubungan antara individu dengan masyarakat.

- 2) Menurut (Maufur & Hartinah, 2011:37) mendefinisikan pendidikan adalah upaya sadar pendidik dalam memberi kesempatan kepada semua peserta didik dengan berbagai cara untuk dapat mengembangkan berbagai potensi positif secara maksimal terutama didunia kerja.
- 3) Menurut (Sudarsono, 2013:74 dalam Nuryadin,dkk:2019) Kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan bagi pemangku kepentingan dalam suatu jabatan seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas.

2.1.2.3 Fungsi pengembangan pendidikan

Menurut (Maufur & Hartinah, 2011:37) Adapun fungsi pengembangan pendidikan yaitu :

1. Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi.

Pendidikan sebagai proses pembentukan atau lebih tepatnya pengembangan kepribadian yang positif serta mempunyai sifat sistematis dan sistematis kearah terbinanya kepribadian. Sistematis berkaitan dengan kondisi dimana semua lingkungan yang saling mendukung, baik tempat kerja, keluarga maupun masyarakat.

2. Pendidikan sebagai proses transformasi budaya.

Dalam proses transformasi budaya, pendidikan lebih menekankan pada materi atau isi yang disajikan, yakni sebagai pewarisan kebudayaan yang sudah ada dari satu generasi ke generasi yang lainnya. Pewarisan budaya tidak sekedar mengekalkan budaya yang sudah ada cara keseluruhan dan apa adanya, tetapi mempertahankan yang bersifat positif secara hakikat, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, kemandirian dan

sebagainya. Selanjutnya memperbaiki yang dirasa kurang cocok, mengganti yang sudah tidak sesuai, dan menambah serta melengkapi dengan berbagai penemuan dan perkembangan baru.

3. Pendidikan sebagai proses mempersiapkan warga negara.

Pendidikan ini berkaitan dengan tujuan pendidikan nasional di setiap negara, yang lebih menekankan pada tujuan akhirnya adalah mempersiapkan peserta didik untuk menjadi warga negara yang baik dan bertanggung jawab. Sifat warga negara yang baik dalam hal ini tentu relatif, tergantung pada masing-masing negara. Sebagai contoh untuk Indonesia sebagaimana tercantum dalam tujuan pendidikan nasionalnya adalah warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

4. Pendidikan sebagai proses mempersiapkan tenaga kerja

Pendidikan ini lebih menekankan pada mempersiapkan seseorang dengan memberi bekal berupa keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk bekerja. Pendidikan ini dirasa sangat penting, karena seseorang tersebut akan memperoleh pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang menjadi sesuatu yang di dambakan bagi berlangsungnya kehidupan diri dan keluarganya. Selain itu tentu saja sebagai suatu keaktifan diri untuk bergaul, berkreasi dan berkesibukan yang memiliki arti bagi diri sendiri dan orang lain.

2.1.2.4 Tujuan pendidikan tinggi

Menurut (Sudiyono, 2014:11) adapun beberapa tujuan pendidikan tinggi yaitu :

1. Mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang dibekali kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.
2. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya dengan budaya nasional, Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang dijalankan dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

2.1.2.5 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Dalam Kholik A 2017:170, Indikator Latar Belakang Pendidikan yang merupakan variabel dalam ini diantaranya :

1. Jenjang Pendidikan

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

Jenjang pendidikan formal antara lain :

1. Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
3. Pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Spesifikasi/Kesesuaian Jurusan

Spesifikasi / Jurusan Keilmuan Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh dalam penempatan seorang karyawan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan.

Menurut Manullang (2012, p.102), Pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Bangun (2012, p.210) mengatakan bahwa job rotation atau perputaran pekerjaan merupakan proses pemidahan pekerjaan dalam organisasi, sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu acuan bagi seorang karyawan agar dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2.1.3.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko dalam Basari (2012) ada beberapa faktor pengalaman kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi

Hal ini mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs)

Untuk mengetahui tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri dalam Basari (2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yang dimana pengukuran pengalaman kerja sangatlah penting, hal-hal tersebut diantaranya :

1. Gerakannya matang dan lancar

Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang matang dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak ada keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari hal-hal yang biasa dilakukan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda - tanda seperti akan terjadi kecelakaan dalam kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan

Pegawai akan lebih siap jika sewaktu-waktu akan menghadapi kesulitan yang tidak terduga karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.3.4 Indikator Pengalaman kerja

Menurut Foster dalam Sartika (2015) Indikator yang diukur dalam Pengalaman Kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dengan peralatan atau pekerjaannya dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Penggunaan Teknologi Informasi

2.1.4.1 Pengertian Teknologi informasi

Menurut (Bangun, 2012:14) Teknologi merupakan suatu kemajuan dalam bidang ilmu dan pengetahuan yang menuntut masyarakat lebih kreatif dan aktif mengikuti perkembangan pasar. Perubahan dalam bidang teknologi akan berpengaruh terhadap kegiatan organisasi.

Menurut Abdul K & Triwahyuni:2013:2), Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) akan tetapi teknologi digunakan untuk mendukung manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebarkan informasi. Teknologi informasi dan komunikasi yang sedang berkembang pada saat ini seperti teknologi audio, video, bioformatika dan sebagainya, sistem informasi global dan masih

banyak lagi. Berdasarkan seluruh teknologi tersebut maka proses kerja untuk mendukung kinerja karyawan membutuhkan elektronik komputer sebagai alat bantu yang mutlak untuk dimiliki dan dikuasai.

2.1.4.2 Pengelompokan Teknologi Informasi

Teknologi informasi biasanya mencakup teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Menurut Abdul Khalik & Triwahyuni:2013:4 teknologi informasi dibagi menjadi enam (6) teknologi, diantaranya :

1. Teknologi komunikasi

Peralatan perangkat keras (hardware) dalam sebuah struktur organisasi yang mengandung nilai-nilai sosial yang memungkinkan setiap individu mengumpulkan, memproses dan saling tukar informasi dengan individu-individu lain.

2. Teknologi masukan (input technology)

Teknologi yang memiliki hubungan dengan peralatan untuk memasukan data kedalam sistem komputer, peranti masukan yang sering dijumpai sistem komputer berupa keyboard dan mouse.

3. Teknologi keluaran (output technology)

Teknologi yang dihubungkan dengan segala peranti yang berfungsi untuk menyajikan informasi hasil pengelolaan sistem. Layar atau monitor dan printer merupakan peranti yang digunakan sebagai peranti keluaran.

4. Teknologi perangkat lunak (software)

Teknologi ini dikenal dengan sebutan program deretan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan komputer sehingga komputer dapat melakukan tindakan sesuai yang dikehendaki pembuatnya. Sebagai contoh Microsoft Word dan Microsoft Excel.

5. Teknologi penyimpanan

Teknologi tersebut dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu memori internal dan penyimpanan eksternal. Memori internal berfungsi sebagai pengingat baik bagi data, program, maupun informasi sementara ketika

proses pengolahan dilaksanakan oleh CPU. Adapun dua contoh dari memori internal diantaranya ROM dan RAM. ROM (read-only-memory) merupakan memori yang hanya bisa dibaca, sedangkan RAM (random access memory) merupakan memori yang isinya bisa diperbarui. Penyimpanan eksternal adalah segala peranti yang berfungsi untuk menyimpan data secara permanen. Permanen artinya akan tetap menyimpan data dalam keadaan mati (tidak mendapat aliran listrik). Contoh penyimpanan eksternal ialah Hard disk dan disket.

6. Mesin Pemroses

Lebih dikenal dengan CPU (central processing unit) merupakan bagian dalam sistem komputer yang menjadi pusat pengolah data dengan cara menjalankan program yang mengatur pengolahan tersebut.

2.1.4.3 Kemudahan Penggunaan Teknologi informasi

Menurut Jogiyanto (dalam Muzakki, dkk:2016:17), Kemudahan penggunaan persepsian (perceived ease of use) ini juga suatu kepercayaan (belief) tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi hal yang sangat mudah digunakan maka dia akan menggunakannya dalam kesehariannya. Sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya.

2.1.4.4 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi memiliki peran yang penting terutama dalam dunia bisnis juga pendidikan. Banyak sekali pejuang bisnis yang beralih memanfaatkan teknologi guna mendukung keberlangsungan dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dalam Suatu bisnis yang tidak memanfaatkan teknologi informasi akan cenderung mengendur dan terancam bangkrut. (Muzakki, dkk:2016:17).

Menurut Riassetiawan (dalam Muzakki, dkk:2016:17), Sistem informasi memiliki beberapa fungsi yaitu :

1. Mengumpulkan data
2. Melakukan pemrosesan data
3. Pengendalian data
4. Penghasil data

Banyak fungsi yang menggunakan sistem informasi dalam berproses menjalankan bisnis terdiri dari pemrosesan transaksi pengawasan, pengingat dan penggalian informasi. Dengan terciptanya sistem informasi berbasis teknologi berpacu pada tujuan sistem informasi itu sendiri. Keunggulan yang paling sering menjadi sorotan dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang online dan realtime. Laporan yang dihasilkan dapat langsung diperoleh dari basis data transaksi sehingga mencerminkan kondisi terkini dari operasional bisnis, dan transaksi tersebut tercatat dan bisa dalam bentuk softcopy atau hardcopy sehingga dapat ditelusuri dengan mudah.

2.1.4.5 Teknologi dalam komunikasi bisnis

Menurut Haryani:2011:72 dalam (Tsani, 2018:26), Teknologi merupakan teknik, alat, atau cara yang dapat membantu manusia dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat, lebih ringan, lebih baik, atau lebih banyak hasilnya. Teknologi telah masuk ke dalam setiap praktik bisnis serta menciptakan keunggulan tersendiri dan kemampuan komunikasi yang semakin canggih.

Perkembangan teknologi komputer yang cukup drastis telah menyebabkan perubahan dalam teknologi komunikasi tanpa harus mengubah unsur dasar proses komunikasi.

PT Pegadaian dengan Visi utama yang ditetapkan yaitu “ Mengatasi Masalah tanpa Masalah “ dalam hal perkembangan teknologi informasi (TI) membuat perusahaan mengubah strategi bisnis dengan menempatkan teknologi sebagai unsur utama dalam proses berinovasi dan layanan.

PT.Pegadaian sangat mengutamakan unsur kepercayaan nasabah dan efisiensi serta layanan berkualitas, agar mampu menyelaraskan bisnisnya dengan mencermati ketersediaan inovasi teknologi serta dampaknya bagi kelangsungan dan pertumbuhan bisnisnya. Percepatan bisnis yang dilakukan

PT Pegadaian seluruhnya didukung dengan penggunaan teknologi salah satunya dengan operasional transaksi layanan yang utamanya untuk melayani pembayaran dan pelunasan gadai bagi nasabah. Kemajuan bisnis PT Pegadaian tidak terlepas dari pengambilan keputusan strategi bisnis yang dilakukan berdasarkan informasi yang diolah menggunakan teknologi informasi. PT Pegadaian

telah menerapkan sistem yang berfungsi untuk menghitung, memilih, menangani, menangani, melaporkan, menyusun, dan mengimkan informasi-informasi strategis tersebut sehingga memudahkan perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis.

2.1.4.6 Indikator Penggunaan Teknologi Informasi

Menurut Sabihaini (2016:5) indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor sosial (Social Factors), merupakan salah satu faktor yang beranggapan bahwa ada orang lain yang mendukung dirinya untuk menggunakan teknologi informasi.
2. Perasaan (Affect), sebuah faktor yang berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang dijalankan, apakah dalam menjalankannya merasa senang, tidak puas, suka cita, nyaman jika didukung dengan teknologi informasi.
3. Kesesuaian tugas (Job Fit), faktor yang menunjukkan sebuah hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban. Faktor ini berguna untuk mengukur apakah individu percaya bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu apabila peralatan teknologi informasi sesuai dengan yang dibutuhkan dengan tugasnya
4. Konsekuensi jangka panjang, hasil yang diperoleh untuk manfaat di masa mendatang. Dapat diukur melalui output yang dihasilkan apakah mempunyai manfaat jangka panjang
5. Kondisi yang memfasilitasi, faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan dan membantu pemakai dalam melakukan pekerjaan

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian kinerja

Karyawan Kinerja SDM adalah istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) dalam (Mangkunegara:2017:9) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja SDM adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Implementasi kinerja tersebut dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, kemampuan dan kepentingan. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo:2016:3). Kinerja ini merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong:1998 dalam Wibowo:2016:2).

2.1.5.2 Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja ialah meningkatkan atau memperbaiki kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Untuk lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja dalam (Mangkunegara:2017:10) yaitu :

1. Meningkatkan rasa saling mengerti antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mengakui dan mencatat hasil kinerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Merumuskan kembali atau mendefinisikan sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan kemampuannya.

5. Memberikan rencana pengembangan dan pelaksanaan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam (Mangkunegara:2017:15) Faktor dari kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal;

Faktor Internal (disposisional) merupakan faktor yang dihubungkan dengan karakteristik seseorang. Bila kinerja seseorang baik disebabkan karena memiliki kemampuan tinggi bisa disebut tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja tidak baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan biasanya berasal dari lingkungan. Seperti sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan teman kerja, bawahan atau pimpinan, iklim organisasi, dan fasilitas kerja. Faktor internal dan faktor eksternal ini artinya jenis-jenis item yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis-jenis item yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat secara psikis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik jika berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika karyawan tersebut menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Menurut (Muzerika, 2018) Terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu :

- 1) Gaji atau upah.

Gaji merupakan bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan.

- 2) Tunjangan (benefit)

Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dan jumlahnya bisa langsung diketahui.

- 3) Jaminan sosial.

Jaminan sosial merupakan unsur jaminan untuk karyawan demi menjaga keamanan dan keselamatan.

4) Analisis pekerjaan.

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses menentukan suatu pekerjaan demi tujuan tertentu.

5) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang berada di sekitar karyawan biasanya menjadi ukuran nyaman atau tidaknya karyawan tersebut.

6) Iklim kerja.

Iklim kerja merupakan kondisi pekerjaan yang sewaktu-waktu dapat berubah.

7) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu dukungan untuk mengarahkan karyawan agar tujuan bisa tercapai dengan baik.

8) Alat pendukung.

Alat pendukung merupakan alat-alat atau sarana yang disediakan perusahaan untuk karyawan yang biasanya digunakan untuk mendukung pekerjaan.

2.1.5.4 Indikator-indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. **Disiplin kerja**
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. **Inisiatif**
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. **Ketelitian**
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan atau belum.
7. **Kepemimpinan**
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. **Kejujuran**
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. **Kreativitas**
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 *Review Penelitian Terdahulu*

No	Nama Peneliti/Judul/Tahun>Nama jurnal (kode ISSN)	Metode Analisis/Jumlah Sampel/Variabel	Hasil Penelitian
1	Mufidah, <i>Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri</i> , 2017.	Penelitian Kuantitatif ini menggunakan teknik kausalitas. Penelitian ini memperoleh data melalui kuisioner dengan sampling jenuh dari 50 sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja

	<p>Journal Simki-Economic, ISSN: 2599-0748</p> <p><u>Jurnal Nasional</u></p>	<p>karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri . Analisis yang digunakan Analisis Linier Berganda.Variabel X Penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi (Y).</p>	<p>karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik yang kondusif dengan kinerja karyawan . Secara simultan latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri.</p>
2	<p>D. Fitriani, <i>Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak</i>, 2018. Cogito Smart Journal, ISSN: 2541-2221 e-ISSN: 2477-8079.</p> <p><u>Jurnal Nasional</u></p>	<p>Penelitian Kuantitatif ini memperoleh data kuisisioner dari 73 karyawan PT Asuransi Jiwasraya Pontianak yang semuanya dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda didukung dengan metode</p>	<p>Berdasarkan Penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel penggunaan teknologi informasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan variabel</p>

		<p>ordinary least square sebagai alat ukurnya. Variabel X dalam penelitian ini adalah Penggunaan Teknologi Informasi (X) yang kemudian dipecah menjadi 2 yaitu Teknologi Informasi Wireless (X1) dan Teknologi Informasi Wireline (X2) dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel yang dipengaruhi (Y).</p>	<p>teknologi informasi wireline juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, penggunaan teknologi informasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya Pontianak.</p>
3	<p>S. Munzateri, Adi Indrayanto, <i>The Impact of Education, Training, and Work Experience on Job Satification and Job Performance (Study on Bank BRI Purbalingga</i>, 2018. Journal of Accounting Management and Economics Vol.20 No.2, P-ISSN: 1410-9336.</p> <p><u>Jurnal Internasional</u></p>	<p>This quantitative approach was chosen because the data used to analyse the influence of both career development and job satisfaction as independent variables on employee performance. The sample of this research was 80 employees from PT Bank BRI Purbalingga. Those samples are determined using Slovin Method. The data analyse technique of this research uses multiple linear regression. Variable X Research Education (X1) , Training (X2) , Work Experience (X3) on Variable Job Satification (Y1) and</p>	<p>The result of this research indicate that Education has a positive and significant influence on Job satisfaction and Job Performance. Training has a positive and significant influence on Job satifiacion and job performace. Work Experience has a positive and significant influence on job satification and job performance. And results of simultaneous research that Education, training, work experience influence Job</p>

		Job Performance (Y2) as dependent variable.	satisfaction and job performance at PT Bank BRI Purbalingga.
4	<p>Nuryadin, Riswan, Shinta, <i>Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Samudera Banjarmasin</i>, 2019. At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen, P-ISSN: 1979-1127</p> <p>e-ISSN: 2502- 7433.</p> <p><u>Jurnal Nasional</u></p>	<p>Penelitian Kuantitatif ini memperoleh data dengan cara wawancara, observasi, dan membagikan kuisioner kepada 86 Mantri PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Samudera Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda. Variabel X dalam penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan (X1) , Pengalaman (X2) , Pelatihan (X3) , Hubungan Antar Karyawan (X4), dan Kinerja Mantri sebagai Variabel yang dipengaruhi (Y).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan latar belakang pendidikan, Pengalaman, dan Pelatihan tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja mantri. Namun, yang berpengaruh signifikan adalah Hubungan Antara Karyawan dengan Kinerja Mantri PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Samudera Banjarmasin.</p>
5	<p>Pitriyani, Abd. Halim, <i>Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat</i>, 2020. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akutansi (EBMA), e-ISSN: 2746-2137.</p> <p><u>Jurnal Nasional</u></p>	<p>Penelitian Kuantitatif ini memperoleh data kuisioner dari 100 karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat. Metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Variabel X dalam penelitian ini dalah Pengalaman Kerja (X1) , Latar Belakang</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja</p>

		<p>Pendidikan (X2) , Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel yang dipengaruhi (Y).</p>	<p>karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat.</p>
6	<p>Rosmi, Syamsir, <i>The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance Bungo Finance District Regional Office</i>, 2020. International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), P-ISSN: 2349 – 5138 e-ISSN: 2348 – 1269.</p> <p><u>Jurnal Internasional</u></p>	<p>This quantitative approach was chosen because the data used to analyse the influence of Integrity and Work Experience as independent variables on employee performance. The sample of this research was 114 employees from Bungo Finance District Regional Office. Those samples are determined using Slovin Method. The data analyse technique of this research uses analyse regression test formula. Variable X research Integrity</p>	<p>The result showed that integrity and work experience had a significant and partial influence on employee performance Bungo Finance District Regional Office.</p>

		(X1) , Work Experience (X2) on employee performance (Y) as dependent variable.	
7	<p>Epi Ratnawati, Sukidjo, Riyanto Effendi, <i>The Influence of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu</i>, 2020. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, ISSN: 2364-5369.</p> <p><u>Jurnal Internasional</u></p>	<p>This quantitative approach was chosen because the data used to analyse the influence of work Motivation and work experience on employee performance. The sample of this research was 40 employees from PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu. The data analyze technique of this research uses multiple linear regression. Variable X research Work Motivation (X1) , Work Experience (X2) and Employee Performance (Y) as dependent variable.</p>	<p>The result of this research indicate that Work Motivation has a positive and significant influence on Employee Performance. Work Experience has a positive and significant influence job performance. And results of simultaneous research that work motivation and work experience influence on employee performance at PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu.</p>
8	<p>Wermadani, Anne Putri, <i>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman</i>, 2021. Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis 2(1) (14-30), e-ISSN: 2746 – 0282.</p>	<p>Penelitian Kuantitatif ini menggunakan teknik kausalitas. Penelitian ini memperoleh data melalui kuisisioner dengan metode purposive sampling dari 59 sampel karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman . Teknik yang digunakan dalam</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	<u>Jurnal Nasional</u>	penelitian ini adalah Structural Equation Modelling. Variabel X Penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1), Masa Kerja (X2), Penggunaan Teknologi Informasi (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi (Y).	Penggunaan teknologi informasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.
--	------------------------	---	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

Dalam hal ini peneliti ingin menunjukkan sebuah proses mekanisme hubungan antar variabel penelitian dengan berdasarkan landasan teori yang telah didapat dan digunakan secara keterkaitan yang logis antara variabel penelitian yang satu dengan variabel lainnya.

2.3.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Sutermeister (dalam Machmud, 2012:213) kinerja karyawan dipengaruhi oleh “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap

kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379). Hal ini dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufidah (2017) hasil dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap orang yang memiliki pengalaman yang luas akan lebih mudah berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya baik di organisasi, perusahaan, maupun juga di pemerintahan. Dengan demikian orang-orang yang berpengalaman

mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. 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 (Sukriani, Eka Dianita, Arie Wahyuni, 2018). Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka sudah dipastikan kinerjanya akan semakin baik, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani, Abd.Halim (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2013:2) “Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi”. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer adalah seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Data-data yang dapat diolah oleh perangkat komputer dapat berupa angka maupun gambar. Adanya sistem informasi berbasis teknologi mengacu pada tujuan sistem informasi itu sendiri. Sistem informasi mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen, serta sebagai sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang online dan realtime. Laporan dapat dihasilkan langsung dari basis data transaksi sehingga mencerminkan kondisi terkini dari operasional bisnis. Semua transaksi yang tercatat bisa dalam bentuk softcopy atau hardcopy sehingga dapat ditelusuri dengan mudah. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian M.Muzzaki (2016) yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Diakatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *PT Pegadaian Kantor Area Senen*.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *PT Pegadaian Kantor Area Senen*.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *PT Pegadaian Kantor Area Senen*.

H4 : Diduga terdapat pengaruh simultan antara Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) serta Penggunaan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *PT Pegadaian Kantor Area Senen*.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Kualitas dimana nantinya peneliti akan belajar serta memberikan penarikan simpulan disebut variable. Pada penelitian ini akan mengenai pengaruh perlakuan yang digolongkan dalam variabel bebas ataupun *Independent variable* (X), sementara variabel ataupun *dependent variable* (Y). Berikut penjelasan mengenai variabel yang digunakan pada reset ini (Sugiyono, 2015:539) antara lain;

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh atau sebab berubahnya variabel dependen.

2. Variabel Terkait (Dependent Variable)

Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, disebabkan karena keberadaan variabel bebas. Dengan demikian dapat

ditentukan variabel yang akan digunakan pada penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), serta Penggunaan Teknologi Informasi (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dari penjelasan uraian pengaruh antar variabel dan hipotesis penelitian, maka dapat ditentukan kerangka konseptual riset ini yang bisa dilihat dalam gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

