

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori Pendapatan

2.1.1.1. Pengertian Pendapatan

Suatu perekonomian baru dapat dinyatakan dalam keadaan berkembang apabila pendapatan perkapita suatu masyarakat menunjukkan kecenderungan jangka panjang yang naik. Makin tinggi pendapatan perkapita masyarakat, semakin kecil proporsi penduduknya yang berpenghasilan dibawah garis kemiskinan. Pada hakekatnya konsep dasar pendapatan adalah bahwa pendapatan merupakan proses arus yaitu “penciptaan barang dan jasa oleh perusahaan selama jangka waktu tertentu”. Pada dasarnya tujuan orang bekerja adalah untuk menghasilkan pendapatan.

Pendapatan merupakan balas jasa pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Pendapatan adalah jumlah pendapatan yang diterima oleh masyarakat untuk jangka waktu tertentu sebagai balas jasa. (Suparyanto,2014). Menurut Sumardi 1982, dalam (Sutinah, 2004:16-17), pendapatan dilihat dari tiga sumber pendapatan yaitu:

- a) Pendapatan yang berasal dari sektor formal yaitu gaji yang diperoleh secara tetap, biasanya berupa gaji bulanan atau gaji mingguan.
- b) Pendapatan yang bersal dari sektor informal yaitu berupa pendapatan tambahan yang berasal dari tukang buruh atau pedagang.

- c) Pendapatan yang berasal dari subsistem yaitu pendapatan yang diperoleh dari usaha sendiri berupa tanaman, ternak, dan pemberian orang lain.

2.1.1.2. Konsep Pendapatan dengan Pendekatan Pendapatan

Menurut Sukirno (2008), pendekatan pendapatan (*income a product*) adalah jenis pendekatan pendapatan nasional yang diperoleh dengan cara menjumlahkan pendapatan dari berbagai faktor produksi yang memberikan sumbangan terhadap proses produksi. Metode pendapatan nasional hasil penjumlahan seluruh penerimaan yang diterima oleh pemilik faktor produksi dalam suatu negara selama satu periode atau satu tahun.

Contoh dari bentuk pendapatan yang demikian adalah pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan-perusahaan perseorangan. Untuk suatu perusahaan perseorangan (misalnya restoran yang dikelola anggota keluarga), yang dimaksudkan “keuntungan usahanya” adalah gabungan dari gaji, upah, bunga, sewa, dan keuntungan sebenarnya dari usaha yang dilakukan oleh keluarganya tersebut. Oleh karena itu, perhitungan pendapatan nasional dengan cara pendapatan pada umumnya menggolongkan pendapatan yang diterima oleh faktor produksi secara berikut:

- a. pendapatan para pekerja, yaitu gaji dan upah.
- b. pendapatan dari usaha perseorangan.
- c. pendapatan dari sewa.
- d. bunga neto, yaitu seluruh nilai pembayaran bunga yang dilakukan dikurangi bunga ke atas pinjaman konsumsi dan bunga ke atas pinjaman pemerintah.

e. Keuntungan perusahaan

Rumus pendekatan pendapatan adalah sebagai berikut:

$$Y = r + w + i + p$$

Dimana:

Y = pendapatan nasional

r = pendapatan dari upah, gaji, dan lainnya

w = pendapatan bersih sewa

i = pendapatan dari bunga

p = pendapatan dari keuntungan perusahaan dan usaha perseorangan

2.1.2 Jenis Pendapatan

1. Gaji

Menurut Hariandji (2002:245) dalam kadarisman gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Amstrong and Murlis dalam syamsudin mengatakan gaji merupakan bayaran yang diterima oleh seseorang. Sedangkan hasibuan menyatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti komitmen terhadap organisasi yang lebih besar, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tesebut tidak masuk

kerja. Dari rumusan ini terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa gaji pokok tersebut merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh para karyawan.

Memang banyak organisasi yang menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Dalam konteks ini yang dimaksud gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu. Karyawan yang gajinya dibayar harian dinamakan penerima upah yang pembayarannya di hitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Di pihak lain berlawanan dengan hal ini bahwa karyawan yang diberikan gaji tetap, yaitu menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah waktu jam kerja.

Dengan gaji tetap tersebut dalam pandangan umum akan memberikan status yang lebih tinggi dibandingkan dengan penerima upah harian. Beberapa organisasi telah mengganti menjadi pendekatan gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan tertentu dengan pertimbangan untuk menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar. Namun organisasi tetap membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu yang di tentukan oleh peraturan gaji yang ada. Dengan demikian gaji di sini merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.

2. Tunjangan

Jenis kompensasi lain yang banyak di berikan oleh perusahaanperusahaan adalah aneka tunjangan dan peningkatan kesejahteraan, yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, melainkan pada keanggotaan karyawan

sebagai bagian dari organisasi (perusahaan), serta eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya. Meskipun biayanya sangat besar, bahkan bisa melebihi gaji atau upah, namun program ini sangat luas di terapkan. Hal tersebut dapat dipahami karena disamping membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, juga untuk meningkatkan komitmen karyawan, meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, mengurangi ujuk rasa.

Menurut Simamora (1997: 663) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa yang melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan itu. kemudian menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 97), tunjangan atau *fringe and benefit* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terikat langsung dengan berat ringannya tugas dan prestasi kerja karyawan (*indirect compensation*).

3. Insentif

Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkait kerja atau kinerjanya yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan pekerja; berdasarkan bonus produksi; komisi; pengalamannya bekerja, prestasi; kelangkaan profesi; prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan dan lain-lain.

4. Pendapatan lainnya

Pendapatan dari usaha lain. Pendapatan yang diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja dan ini merupakan pendapatan sampingan antara lain: pendapatan dari hasil menyewakan aset yang dimiliki, bunga dari uang, sumbangan dari pihak lain, pendapatan pensiun, dan lain-lain

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan

2.1.3.1 Tingkat Pendidikan

2.1.3.1.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan bentuk investasi dalam sumber daya manusia, dimana pendidikan memberikan sumbangan langsung terhadap pertumbuhan pendapatan nasional melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Pendidikan diharapkan dapat mengatasi keterbelakangan ekonomi melalui efeknya pada peningkatan sumber daya manusia dan motivasi manusia untuk berprestasi. Pendidikan adalah cara meningkatkan pengetahuan dan kepribadian anak didik.

Orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi juga bermanfaat karena baik dengan sengaja maupun tidak sengaja menyebarluaskan pengetahuannya sewaktu mereka bergaul dalam masyarakat. Orang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi juga lebih mudah memahami sikap orang lain sehingga lebih menciptakan kerukunan di dalam kehidupan bermasyarakat. Pendidikan ada yang bersifat formal dan tidak formal. Pendidikan formal dilakukan melalui proses yang teratur, sistematis dan dilakukan oleh lembaga

yang khusus didirikan untuk itu sedangkan pendidikan tidak formal diperoleh lewat pengalaman dan belajar sendiri.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan (Suhardjo, 2007).

Peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu modal utama dalam memajukan pembangunan sumber daya alam. Pendidikan berfungsi menyiapkan salah satu *input* dalam proses produksi yaitu tenaga kerja, agar dapat bekerja dengan kualitas produksi yang bagus. Hal ini selanjutnya akan mendorong peningkatan *output* yang diharapkan bermuara pada kesejahteraan penduduk (Subri, 2003:41).

2.1.3.1.2 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkat-tingkatan tertentu seperti :

- 1) Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD, SMP.
- 2) Pendidikan lanjut
 - a) Pendidikan menengah minimal 3 Tahun meliputi, SMA atau sederajat.
 - b) Pendidikan Tinggi meliputi diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (Kumalasari, 2014).

2.1.3.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan :

1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah negara maju.

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai (Wordpress 2013: Pengertian pendidikan menurut para ahli definisi tujuan unsur jalur faktor. (2013).

2.1.3.1.4 Jenjang Pendidikan

a) Jenjang Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap,

pengetahuan, dan ketrampilan. Di samping itu juga berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

b) Jenjang Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar, diselenggarakan di SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

c) Jenjang Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah, yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian.

2.1.3.2 Pengalaman Kerja

2.1.3.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi (2004) mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa

kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu. Pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

2.1.3.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

- 1) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 2) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009)

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab

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

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster, 2001).

2.1.3.2.3 Pengukuran Pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- 1) Gerakkannya mantap dan lancar setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap bekerja tanpa disertai keraguan
- 2) Gerakkannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi, Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri

2.1.4 Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010:01).

2.1.4.2 Jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2000) ada beberapa jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Hasibuan menambahkan perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pembeli kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau waktu tidak tentu.

Pasal 1 angka 14 UUD No. 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

1. Karyawan Tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
2. Karyawan Kontrak, merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

2.1.4.3 Peran dan Fungsi Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009), karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, yaitu:

1. Bertanggung jawab pada hasil produksi
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
3. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

2.1.4.4 Komunikasi Karyawan

Peran komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif, edukatif, dan informatif. Karena tidak akan adanya proses interaksi jika tidak adanya komunikasi. Bila dikaitkan dengan tugas karyawan yang berhubungan dengan publiknya, maka sarana komunikasi sangatlah penting dalam penyampaian pesan-pesan (messages) demi tercapainya tujuan dan pengertian bersama publik sebagai khalayak sasarannya terutama

karyawan yang bertugas dalam menjalin hubungan dengan publiknya. Menurut Newson dan Siefried mengungkapkan bahwa pentingnya peranan komunikasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pelanggan (Ruslan, 2001:79)

Seorang karyawan harus mempunyai keterampilan dalam menguasai aspek-aspek komunikasi, yaitu:

1. *Source*, yaitu individu atau pejabat humas yang berinisiatif sebagai sumber atau untuk menyampaikan pesan-pesannya.
2. *Effect*, suatu dampak yang terjadi dalam proses penyampaian pesan-pesan tersebut, yang dapat berakibat positif dan negatif menyangkut tanggapan, persepsi dan opini dari hasil komunikasi tersebut.
3. *Channel*, berupa media, sarana atau saluran yang dipergunakan oleh komunikator dalam mekanisme penyampaian pesan-pesan kepada khalayaknya.
4. *Message*, suatu gagasan dan ide berupa pesan, informasi, pengetahuan, ajakan, bujukan atau ungkapan bersifat pendidikan dan emosi lain sebagainya yang akan disampaikan komunikator kepada perorangan atau kelompok tertentu (komunikan).

Kemampuan komunikasi merupakan salah satu kebutuhan seorang karyawan dalam hal komunikasi dengan para pelanggannya, karena dengan adanya komunikasi akan menimbulkan pelayanan yang bermutu dari perusahaan. Komunikasi dikatakan efektif jika suatu ide dapat berpindah dari pikiran seseorang ke pikiran seseorang lainnya.

Kebutuhan akan komunikasi antara organisasi dan publiknya sangat penting. Karyawan harus bisa menjadi penghubung antara organisasi dengan publiknya, harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan publiknya karena publik sangat membutuhkan informasi perusahaan yang ada kaitannya dengan publik tersebut dan sekarang informasi semakin hari semakin meluas dan sulit, sehingga harus dapat lebih menyesuaikan diri dalam menargetkan pesan-pesannya. Tantangan dan tanggung jawab organisasi akan bertumpu pada karyawan tersebut. Benyamin Franklin (2002) mengatakan bahwa orang yang paling sukses adalah mereka yang memiliki informasi paling baik.

2.1.4.5 Kewajiban Karyawan

Berikut merupakan kewajiban bagi karyawan:

1. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

2. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

3. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah ada sebelumnya dan sesuai dengan penelitian yang relevan. Penelitian-penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan ataupun kajian terhadap penelitian. Adapun penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian, Judul dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian Kesimpulan
1.	Dedi Julianto, Puti Annisa Utari, Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan Individu di Sumatera Barat, Vol 2 No 2 Juli 2019	- Tingkat pendidikan		Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pendapatan individu.
2.	Nyoman Tri Arya Nugraha A. A. I. N. Marhaeni Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan Pada Industri Bordil di Kota Denpasar Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi	- Tingkat pendidikan - Pengalaman Kerja	- Jam Kerja	bahwa jam kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh serempak terhadap pendapatan karyawan pada industri bordir di Kota Denpasar. Ketiga

	Universitas Udayana)			variabel terhadap pendapatan karyawan pada industri bordir di Kota Denpasar
3.	Ni Putu Sudarsani I Made Sukarsa A.A. I.N Marhaeni Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pekerja Perempuan Migran Di Industri Pengerajin Tedung Bali Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung Program Magister Ilmu Ekonomi, Pascasarjana Universitas Udayana, Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.08 (2015) : 522-536	- Tingkat pendidikan - Pengalaman Kerja	- jumlah tanggungan keluarga - umur - jam kerja	Tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan umur berpengaruh positif signifikan terhadap jumlah jam kerja, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap jumlah jam kerja. Tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, dan umur berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap pendapatan pekerja perempuan migran, melalui jumlah jam kerja

4.	Nova Yohana, Sri Maryati, Yolamalinda Pengaruh Pendapatan Pekerja Wanita Sektor Perdagangan Informal Terhadap Pendapatan Keluarga (Studi Kasus Pedagang Eceran Di Pasar Inpres Air Haji, Kecamatan Linggo Sari Baganti) Jurnal Fakultas Ekonomi 2014	- Tingkat Pendidikan	- Jumlah Jam Kerja - Jumlah Tanggungan Keluarga	dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: . Variabel lama pendidikan wanita pedagang eceran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Variabel umur wanita pedagang eceran secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pendapatan . Variabel jumlah jam kerja wanita pedagang eceran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Variabel jumlah tanggungan keluarga wanita pedagang eceran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan
5.	Hesti Widiyanti	- Pendidikan	- Penjualan	Hasil

	Pengaruh Tingkat Penjualan Pizza Terhadap Gaji Karyawan Bagian Penjualan Pada Pizza Hut Indonesia Cabang Tegal 2010		- Tunjangan - Bonus	penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, penjualan, tunjangan dan bonus memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap pendapatan karyawan bagian penjualan
6.	Febriadi, Lovelly Dwindah Dahan, Rian Hidayat Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Curahan Jam Kerja Dan Jumlah Tangungan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Miskin Pada Masyarakat Nagari Sungai Lansek Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung	Pendidikan	- Curahan Jam Kerja Perempuan - Usia	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh antara pendidikan (X1) terhadap pendapatan (Y) 2. Terdapat pengaruh antara usia (X2) terhadap pendapatan (Y). 5. Terdapat pengaruh pendidikan, usia, curahan jam kerja dan

				jumlah tanggungan bersama-sama berpengaruh terhadap pendapatan.
7.	M. Yusuf, Dessyta Gumanti, Rika Verawati Pengaruh Modal, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Wanita Sektor Perdagangan Di Nagari Tanjung Kecamatan Koto Vii Kabupaten Sijunjung (2017)	- Pendidikan - Pengalaman Kerja	- Modal	Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap pendapatan wanita. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap pendapatan wanita
8.	Desmalinda, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Pendapatan Masyarakat di Desa Renah Sungai Ipuh Kecamatan Limbur Lubuk Mengkuang Muaro Bungo 2015	- Tingkat Pendidikan	- Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan masyarakat
9.	Muhamad Nurul Amin, Suprpti Supardi, Shofia Nur Awami Kontribusi Tenaga	- Tingkat Pendidikan	- Umur - Jam Kerja - Lama Menekuni Usaha	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

	Kerja Wanita Pada Usaha Emping Melinjo Terhadap Pendapatan Keluarga (Studi Kasus di Desa Sukomangli Kecamatan Reban Kabupaten Batang) 2016		- Emping yang dihasilkan - Jumlah Anggota Keluarga - Sistem Penjualan	tingkat pendidikan, umur, jam kerja, lama menekuni usaha, jumlah anggota keluarga dan sistem penjualan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pendapatan serta kontribusi terhadap pendapatan kerluarga sedangkan jumlah emping yang dihasilkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan karyawan
10.	Febrin Cahya Chintya. K Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Bekerja Dan Usia Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja (Studi Pada PTPN X Pg Lestari Patianrowo Nganjuk) 2015	- Pendidikan - Pengalaman kerja	- Umur	Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja

				Pabrik Gula Lestari Patianrowo Nganjuk. 2. Pengalaman bekerja berpengaruh positif dan signifikan pendapatan tenaga kerja Pabrik Gula Lestari Patianrowo Nganjuk. 3. Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja Pabrik Gula Lestari Patianrowo Nganjuk 4. Pendidikan, pengalaman bekerja dan usia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.
11.	Liawati Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Karyawan Dalam	- Pendidikan	- Kemampuan - Kesiapan	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya

	Perspektif Ekonomi Islam. 2016			sumber daya manusia yang baik berupa, kesiapan kerja, kemampuan, itu semua akan mempengaruhi pendapatan karyawannya. Dan semua harus sesuai dengan tingkat pendidikan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat pendapatan yang didapatkan karyawan.
12.	M. Rizki Wardana Subono Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Studi Kasus Pengrajin Sepatu Register Dan Non Register Di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto) Studi Kasus Pengrajin Sepatu Register Dan Non Register Di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto)	- Pendidikan	- Lama Usaha	Secara simultan variabel penggunaan tenaga kerja, lama usaha, dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pendapatan

13.	ATIK WIDIASTUTI PENGARUH PENDIDIKAN, JUMLAH JAM KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENDAPATAN TENAGA KERJA LANJUT USIA DI INDONESIA 2018	- Tingkat Pendidikan - pengalaman kerja	- Tempat Tinggal - jumlah jam kerja	-Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja -Pengalaman kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja -Jumlah jam kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja -Daerah tempat tinggal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja
14.	Pitma Pertiwi ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN TENAGA KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA	- Tingkat Pendidikan - Pengalaman Kerja	- Jenis Kelamin - Daerah tempat tingga	pendapatan seluruh tenaga kerja di DIY tahun 2013 dipengaruhi oleh Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin,

	2015			daerah tempat tinggal, dan jenis pekerjaan. Sedangkan tenaga kerja formal dipengaruhi oleh Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan daerah tempat tinggal
15.	Aji Pustotok, Dewi Hastuti, Rossi Prabowo ANALISIS PENDAPATAN KARYAWAN (Studi Kasus di PT.J.A. WATTIE Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal) 2014	- Tingkat Pendidikan - Pengalaman Kerja	- Umur - Jam Kerja	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap tingkat pendapatan karyawan PT. J.A. WATTIE Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan

Pendidikan adalah usaha yang disengajakan, yang dibuat oleh suatu masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, nilai, sikap, potensi diri dan perubahan yang berlaku pada diri manusia. Menurut Simanjuntak (2001:70) hubungan antara tingkat pendapatan terhadap tingkat pendidikan adalah karena

dengan mengasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas pekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat pendapatan mereka.

Hasil penelitian Liawati menyatakan bahwa hubungan pendidikan berpengaruh positif terhadap pendapatan yang akan diterima karyawan. akan mempengaruhi pendapatan karyawannya. Dan semua harus sesuai dengan tingkat pendidikan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat pendapatan yang didapatkan karyawan. Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi mulai dengan pendapatan yang lebih rendah, tapi dengan cepat menyalip mereka yang lebih memiliki pendidikan yang lebih rendah.

Berdasarkan teori dan penelitian yang sudah di paparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa pendidikan memiliki hubungan positif terhadap pendapatan/gaji karyawan.

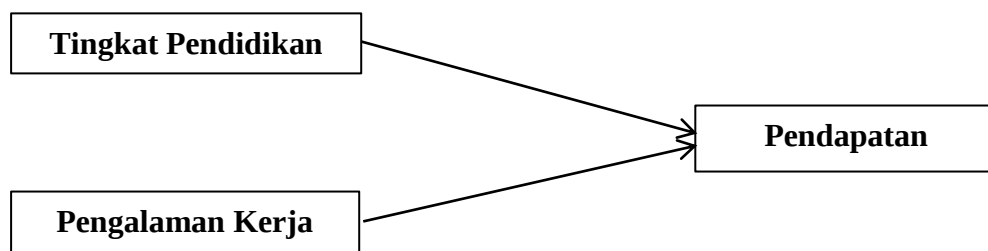
2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian Febrin Cahya Chintya. K (2015) menyatakan bahwa hubungan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Nyoman Tri bahwa semakin lama orang tenaga kerja bekerja, maka kemampuannya akan meningkat sehingga keterampilannya atau pengalaman bekerja akan semakin cepat menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan teori dan penelitian yang sudah di paparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa Pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap pendapatan pegawai

Secara sistematis kerangka Pemikiran dapat dituliskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Firdaus dan Zam Zam (2018), hipotesis adalah kesimpulan sementara penelitian yang harus dibuktikan atau dugaan sementara yang akan di buktikan kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Diduga tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan karyawan PT. Asia Tri Tunggal Jaya.
2. Diduga tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan karyawan PT. Asia Tri Tunggal Jaya.