

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Kegiatan memenuhi kebutuhan hidup merupakan kewajiban bagi seluruh umat muslim dan harus selalu berada di jalan benar. Dalam menghadapi persaingan di era global, sebuah organisasi dituntut bekerja lebih efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi.¹ Persaingan industri, inilah yang menyebabkan sebuah perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan daya saing, sehingga perusahaan harus beradaptasi dengan sebuah lingkungan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup sebuah usaha. Karenanya keuntungan tidak cukup jika industri perdagangan dan pengolahan hanya berada pada lingkup tataran lokal daerah saja, namun harus bisa mengeksplorasi hasil industri ke ranah yang lebih luas.²

Sumber daya manusia telah menjadi tumpuan bagi perusahaan yang memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, adanya kinerja tinggi diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.³ Selain itu hal yang mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan berkontribusi pada perusahaan atau organisasi yang diantaranya meliputi, kualitas pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, pengetahuan mengenai pekerjaan sikap dan tanggung jawab serta kerjasama dan keandalan.⁴

Dalam melaksanakan kegiatan atau tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan, seorang karyawan secara mutlak

¹ William Wijaya, "Analisis Kinerja Karyawan dan Fator-Faktor Yang Mempengaruhinya: Studi kasus di PT X," *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 19, no. 1 (2021): 33.

² Rifki Mohamad dan Idris Yanto Niode, "Analisis Strategi Daya Saing (*Competitive Advantage*) Kopia Karanji Gorontalo," *Oikos-Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* 13, no. 1 (2020): 2.

³ Sela Imelda dkk, "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan," *ESCAF 1: Universitas Bina Insan* (2022): 48

⁴ Yudha Supriyatna, "Tingkat pendidikan dan Masa kerja terhadap kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo," *Jurnal Manajemen* 10, no. 1 (2020): 48

memerlukan tingkat pendidikan dan pengalaman pekerjaan serta butuh pemahaman yang cepat untuk mempelajari budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan, apabila variable tersebut telah terpenuhi, maka kinerja karyawan diharapkan meningkat menuju lebih baik lagi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat menarik dan penting untuk dibahas, karena telah terbukti pada suatu lembaga organisasi pasti menginginkan karyawan yang bekerja sungguh-sungguh dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok karyawan sebagai sumber daya yang memiliki tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁵ Oleh karenanya, tanpa tujuan dan target, maka kinerja seseorang atau kelompok tidak dapat diketahui tolak ukur kerjanya. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.⁶

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari riwayat pendidikan dan pekerjaannya, jika tingkat pendidikan merupakan sebuah pengembangan sikap dan tingkah laku seorang karyawan dan sangat berpengaruh pada tanggung jawab yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan karyawan dalam memahami budaya kinerja atau hal yang telah diajarkan oleh perusahaan.⁷ Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu itu harus didukung dengan pengalaman kerja, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Tanggung jawab seorang karyawan seharusnya disesuaikan dengan keahliannya agar sesuai dengan standarisasi perusahaan, tujuannya adalah agar perusahaan mendapat output yang baik jika disesuaikan dengan keahlian karyawan yang dimilikinya. Salah satu penentu kemajuan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau

⁵ Tedi Pitri SIP MM, "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana," *Jurnal Ekonomedia* 9, no. 2 (2020): 38

⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 67.

⁷ Ketut Edy Wirawan dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (2019): 61

pegawainya.⁸ Pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan, begitupun sebaliknya, pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan spirit abal-abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan.⁹

Budaya Organisasi menjadi landasan berdirinya sebuah perusahaan, perusahaan yang memiliki norma kuat akan mempengaruhi tindakan setiap karyawan, oleh karena itu diperlukan adanya budaya organisasi agar tercapainya sebuah tujuan organisasi melalui kesadaran karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Disamping itu dapat dikatakan bahwa keterampilan dan kemampuan setiap karyawan yang dapat dijadikan perencanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, dapat dipengaruhi juga dengan budaya organisasi,¹⁰ di mana budaya organisasi sendiri merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Pola, norma, keyakinan dan nilai inilah yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku setiap karyawan.¹¹

Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional, Kudus Merupakan salah satu Kabupaten atau Kota di Jawa Tengah yang memiliki pelaku UMKM dengan jumlah yang setiap tahunnya terus meningkat. UMKM yang berkembang di Kudus sendiri meliputi: usaha jenang, batik, bordir, tas, sepatu, olahan makanan,

⁸ Akila, "Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17, n0. 3 (2020) :227

⁹ Amirullah, *Pengantar Manajemen* (Bogor, Mitra Wacana Media, 2012), 26.

¹⁰ Fitri Lapau dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari," *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores* 11, no. 1 (2021): 117

¹¹ Stevani Semet dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Emba* 10, no. 2 (2022): 859

genteng, kecap, sirup, boneka, sparepart kendaraan dll.¹² Selain itu kemajuan UMKM masyarakat di bidang konveksi rumahan serta terdapat banyak lokasi wisata Religi yang juga dikenal oleh masyarakat luar kota.¹³

Selain dikenal dengan kota kretek, kudus merupakan salah satu daerah industri atau kota industri dan perdagangan di Jawa Tengah yang menjadikan sebagian masyarakatnya merupakan buruh industri, dimana sektor ini dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan mampu menyerap tenaga kerja.¹⁴ Jiwa dan semangat para wirausahawan diakui ulet, semboyan jigang (ngaji dagang) yang dimiliki masyarakat mengungkapkan karakter bahwa disamping menjalankan usaha atau bisnis, masyarakat juga mengutamakan dalam mencari ilmu.¹⁵ Kudus juga disebut sebagai daerah yang sebagian dari masyarakatnya memiliki usaha di bidang industri konveksi rumahan yang dapat membantu perekonomian daerah. Hal ini menjadi tolak ukur untuk mengembangkan berbagai potensi tenaga kerja yang ada.

Kudus merupakan salah satu pusat grosir dan eceran, hal ini ditandai dengan banyaknya pengusaha dagang yang merestock barang dagangannya dari Kudus bahkan bisa dibilang pasar terbesar di Kudus karena ada 75% pelaku bisnis yang merupakan pedagang grosiran dan produk yang dijual di pasar tersebut merupakan produk tekstil dari konveksi sekitar Kudus yang juga banyak.¹⁶ Pakaian merupakan kebutuhan primer manusia sehari-hari yang saat ini telah dijadikan trend oleh masyarakat dan harus selalu mengikuti zaman terutama seragam untuk bersekolah, karena di Kudus kebanyakan dari masyarakatnya merupakan seorang pelajar.

¹² Nita Andriyani Budiman, "Kepatuhan Pajak UMKM di Kabupaten Kudus," *Profita: Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan* 11, no. 2 (2018): 2019

¹³ Bunyanissa'adati dkk, "Pengembangan Objek Wisata Sunan Kudus Berdasarkan Persepsi Pengunjung," *Planning For Urban Region and Environment* 10, no. 3 (2021): 138

¹⁴ Fithroh Nur Aini dkk, "Eksplorasi Etnomatematika Rokok Kretek Sebagai Budaya Masyarakat Kudus," *Range: Jurnal Pendidikan Matematika* 4, no. 1 (2022): 85

¹⁵ Muhamad Yusrul Hana, "Dinamika Sosio-Ekonomi Pedagang Santri Dalam Mengembangkan Industri Kretek di Kudus, 1912-1930," *Juspi: Jurnal Sejarah Peradaban Islam* 2, no.1(2018): 16

¹⁶ "PTM Diberlakukan, Pesanan Konveksi di Kudus Meningkat," *Kudusnews.com*, 2021, <http://kudusnews.com/main/read/1/news/2816/ptm-diberlakukan-pesanan-konveksi-di-kudus-meningkat>

Menurut pemerintah kota kudus, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menggambarkan bahwa Kabupaten Kudus merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki peran dalam menggerakkan perekonomian yang didukung oleh industri pengolahan yang mendominasi sekitar 80% lapangan usaha. Perkembangan perekonomian di Kabupaten Kudus dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang positif.¹⁷

Usaha yang sedang digemari masyarakat kudus adalah fashion atau pakaian, bisnis fashion di kudus berkembang sangatlah pesat mengingat beragam model dan jenis pakaian yang terus bermunculan dan disambut hangat oleh masyarakat, maka dari itu banyak dari pengusaha di kudus mendirikan usaha di bidang industri konveksi. Usaha konveksi dinilai menjadi salah satu usaha yang menjanjikan dan memiliki harapan untuk berkembang lebih baik. Para pelaku konveksi saat ini juga sangat memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan, mengingat persaingan industri konveksi sangat ketat, hal ini didukung dengan adanya perkembangan teknologi sosial media dan informasi.

UMKM di bidang textile dan konveksi yang berada di Kecamatan Jati tersebar di perkampungan yang merupakan kesatuan unit antara rumah dengan tempat produksi. Untuk kios-kios hasil produksi (barang jadi), banyak masyarakat yang memasarkannya di pasar Kliwon, Kudus, namun banyak juga yang tidak memiliki kios untuk mempromosikan hasil produksinya sehingga barang hasil produksinya banyak yang kurang dikenal oleh masyarakat Kudus, hal ini dapat menghambat sistem pemasaran oleh pengusaha konveksi rumahan ini.

Sebenarnya daerah ini memiliki potensi daerah yang belum termanfaatkan atau dikembangkan oleh pemerintah setempat. Diantaranya adalah tempat produksi baju (konveksi) yang kurang dikenal oleh masyarakat setempat. Para wisatawan dan pengunjung biasanya hanya mengunjungi store-store hasil produksi atau memesan dari luar kota tanpa mengetahui bagaimana proses produksi ini berlangsung.

UMKM di Kecamatan Jati menjadi upaya pembangunan daerah ini, diarahkan bagi perluasan kesempatan kerja/berusaha khususnya bagi penganggur dan mengurus rumah tangga sehingga diharapkan dapat meningkatkan potensi dan daya saing dalam

¹⁷ Agus Supriyadi, “Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Kudus Menurut Lapangan Usaha” (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus: Kudus, 2020), 94.

mencari ataupun menciptakan lapangan kerja mandiri. Banyak dari UMKM setempat yang dijadikan sebagai pembangunan perekonomian daerah.

Konveksi Seragam Aris Jaya sendiri terletak di desa Jepangakis, Kudus, Jepangakis sendiri memiliki potensi daerah di bidang Industri Konveksi Rumahan yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan mampu menyerap tenaga kerja untuk memajukan perekonomian daerah tersebut, namun di daerah ini belum tersedia tempat sentra industri berwawasan wisata di kabupaten kudus. Padahal industri konveksi rumahan ini dapat meningkatkan kemajuan Usaha Mikro Kecil dan Menengah daerah tersebut.

Konveksi Aris Jaya ini merupakan salah satu *supplier* seragam di kudus dan untuk para *costumer* banyak juga yang berasal dari luar kota. Seragam merupakan kebutuhan pokok bagi para pelajar atau peserta didik dalam menjalankan ketertiban berseragam sesuai dengan peraturan pemerintah. Pada saat pra riset, peneliti menemukan ada beberapa permasalahan, yaitu pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan dikarenakan masalah internal yang ada pada Konveksi Seragam Aris Jaya. *Gap research* mengenai *kinerja karyawan* berawal dari Pandemi *Covid-19* yang sangat berpengaruh terhadap usaha konveksi milik pak Aris, banyak dari karyawan yang diliburkan karena sepi orderan, bahkan ada yang berhenti bekerja atau resign karena hal tersebut. Seiring berjalannya *new normal* pasca covid-19, pak Aris kehilangan banyak karyawan dan harus merekrut karyawan baru agar usahanya tetap bisa berjalan.

Dalam hal perekrutan karyawan baru pada saat itu pak Aris tidak menentukan kualifikasi para pekerja atau tidak melihat latar belakang pendidikan dan pengalaman asal niat dan sungguh-sungguh untuk bekerja dan mendapatkan karyawan yang berpengalaman dan memiliki pendidikan yang bisa dibilang bagus. Semenjak perekrutan karyawan baru pasca pandemi, pak Aris tidak dapat memenuhi pesanan para konsumen dan pelanggannya disebabkan menurunnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang tidak maksimal dan tidak sesuai target yang telah ditentukan, misalnya jika satu harinya ditargetkan memproduksi sebanyak @100 pcs seragam, maka setelah perekrutan karyawan baru konveksi seragam Aris Jaya tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan dan hanya mendapatkan

69% nya saja.¹⁸ Seharusnya dengan pendidikan yang mumpuni dan memiliki pengalaman kerja, seorang karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab bekerja yang telah diberikan pihak konveksi dengan baik mengenai target, dari segi kuantitas ataupun kualitas.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi Konveksi Seragam Aris Jaya



Sumber : Data Produksi Konveksi Seragam Konveksi Seragam Aris Jaya

Data di atas menunjukkan bahwa Konveksi Seragam Aris Jaya mengalami penurunan hasil produksi dari tahun 2019-2021 yang menyebabkan terhambatnya distribusi penjualan kepada konsumen atau para *suplyer* seragam di berbagai kota sekitar Kudus.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, pengkajian dan penganalisisan terhadap kinerja karyawan agar sentra industri konveksi, khususnya Konveksi Seragam Aris Jaya dapat dioptimalkan dengan tujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan pokok para pelajar muslim di kudas yaitu berupa Seragam. Selain itu dapat membantu perekonomian daerah. Hal ini sesuai dengan tujuan pemerintahan kota kudas yaitu untuk meningkatkan potensi tenaga kerja agar kemampuan intelektualnya berkembang dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi seragam Aris Jaya tahun 2022?

¹⁸ Wawancara singkat dengan pemilik usaha konveksi seragam aris jaya pada tanggal 2 September 2022.

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi seragam Aris Jaya s tahun 2022?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi seragam Aris Jaya tahun 2022?
4. Apakah pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi seragam Aris Jaya tahun 2022?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi seragam Aris Jaya tahun 2022
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi seragam Aris Jaya tahun 2022
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi seragam Aris Jaya tahun 2022
4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi seragam Aris Jaya tahun 2022

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengembangan teori dan dapat dijadikan bahan kajian mengenai kinerja karyawan yang terikat erat dengan budaya organisasi.
 - b. Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi dunia akademik sebagai pengembangan ilmu ekonomi d pada teori yang digunakan berdasarkan peneliti atau penulis sebelumnya.
 - b. Bagi penulis sebagai sarana yang bermanfaat untuk mengimplementasikan pengetahuan penulis mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
 - c. Bagi karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya agar dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja dan menambah

pengetahuan atau wawasan yang lebih luas mengenai pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi merupakan karya ilmiah yang harus disusun secara rapi dan sistematis, yang terbagi dalam beberapa bab dan sub bab. Dimana pada setiap bab telah tersusun dengan urut sehingga dapat menjelaskan permasalahan-permasalahan yang akan dibahas secara rinci. Adapun sistematika penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya, Jepangakis, Kudus)” adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang akan diangkat dalam penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan tentang kerangka teori terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir secara teoritik dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis dan sumber data objek penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, serta teknik analisis data yang digunakan

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian dan hasil analisis secara kuantitatif, yaitu dengan pernyataan berupa angka-angka.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk para pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian.