

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Sumber daya manusia saat ini menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>1</sup> Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, mendorong banyak pihak ingin melakukan penelitian tentang sumber daya manusia. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.<sup>2</sup>

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, Hasibuan menyatakan “kinerja merupakan pewujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian

---

<sup>1</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), 1.

<sup>2</sup> I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja,” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 5, no.1 (2015): 2, diakses pada 14 November, 2018, <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/6370>.

terhadap karyawan atau organisasi”.<sup>3</sup> Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang baik. Konsep pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus, masih merupakan cara yang tidak bisa dinafikan bagi perusahaan yang ingin menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif.<sup>4</sup> Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan KSPPS Berkah Abadi Gemilang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.<sup>5</sup> Ditinjau dari pendapat Sutermeister dan Davis mengenai pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan. Pendidikan memberikan ilmu pengetahuan berupa teori (*hardskill*) yang akan menunjang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.<sup>6</sup>

Di dalam UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), disebutkan bahwa, “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar

---

<sup>3</sup> Andriyan Muttaqin,dkk, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013,” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 4, no.1 (2014): 1, diakses pada 14 November, 2018, <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/3045>.

<sup>4</sup> Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), 212.

<sup>5</sup> I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finace (FIF) Group Cabang Singaraja”, 2.

<sup>6</sup> Decky Candra Devischa, dan Mochammad Djudi Mukzam, “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 63, no.1 (2018): 108, diakses pada 20 November, 2018, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2706>.

peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>7</sup>

Kinerja karyawan juga dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta keterampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja.<sup>8</sup>

Pelatihan berarti suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.<sup>9</sup> Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.<sup>10</sup>

Selain pelatihan, yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman kerja yang di miliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.<sup>11</sup> Pengalaman kerja

---

<sup>7</sup> Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan (Landasan, Teori, dan 234 Metafora Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 4.

<sup>8</sup> Harry Trijanuar, "Penagruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaiaan, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali," *E Jurnal Katalogis* 4, no.10, (2016): 168, diakses pada 24 Oktober, 2018, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7016>.

<sup>9</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 21.

<sup>10</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusiain (teori dan praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 126.

<sup>11</sup> Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung

mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.<sup>12</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>13</sup> Dari beberapa ungkapan mengenai pengertian pengalaman kerja, dapat disimpulkan bahwa *experience is the best teacher*.

KSPPS Berkah Abadi Gemilang adalah salah satu lembaga keuangan bukan bank yang bergerak dibidang koperasi yang beralamatkan di jalan Mbaleg – Cemoro Kembar, Troso Pecangaan Jepara (Perempatan Troso Tengah), merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang berada di Jepara. Visi utama KSPPS Berkah Abadi Gemilang adalah menjadi koperasi yang kuat dan terpercaya dalam bermu'amalah demi tercapainya keberkahan.<sup>14</sup>

Maka dari itu KSPPS Berkah Abadi Gemilang akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Undang-undang No.12 Tahun 1967 Koperasi adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Koperasi

---

Raya Semarang,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3, no.1, (2012): 2, diakses pada 14 November, 2018, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7016>

<sup>12</sup>I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”, 2.

<sup>13</sup> Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang”, 2.

<sup>14</sup> Siti Fitriyani, wawancara oleh penulis, Visi dan Misi BERBAGI, 20 Juli, 2019, pukul 10.00 WIB, kantor pusat KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

sebagai lembaga ekonomi merupakan aplikasi dari konsep taawun (kerja sama dan tolong-menolong).

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Berkah Abadi Gemilang memiliki 28 tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dari pendidikan formal yaitu: SMA/ sederajat dan perguruan tinggi dan pendidikan non formal lainnya. Pendidikan formal dan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang berpendidikan tinggi dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah.

Penyelenggaraan pelatihan yang belum terencana juga menjadi salah satu masalah terhambatnya kinerja karyawan. Biaya pelatihan yang mahal sering kali menjadi pertimbangan suatu perusahaan atau instansi melakukan pelatihan kerja secara rutin kepada seluruh karyawan. Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan bagian dari pelatihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada karyawan yang belum memiliki pengalaman.

Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai kinerja yang baik maka perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena kinerja individu akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karir, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini. Produktif atau tidaknya karyawan KSPPS Berkah Abadi Gemilang tergantung pada kinerja individu karyawan dan untuk memiliki komposisi sumber daya manusia yang tepat, maka KSPPS Berkah Abadi Gemilang perlu melakukan berbagai usaha, salah satunya adalah dengan proses seleksi yang harus memperhatikan

jenjang pendidikan calon karyawan, kegiatan pelatihan untuk semua karyawan serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang?
4. Apakah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah Abadi Gemilang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan KSPPS Berkah Abadi Gemilang.

#### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literature terkait sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian sumber daya manusia yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis
  - a. Bagi peneliti:

Mengetahui hasil pengujian sera empiris mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.
  - b. Bagi perusahaan:

Dari hasil pnelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan dan dapat memberikan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi kinerja yang dilihat dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang di Jepara.
3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Hasil penelitian ini diarpkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan manajemen khususnya alam bidang sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, dan daftar table.

### 2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori yang meliputi teori tentang pendidikan, pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, teknik-teknik pelatihan, pengertian pengalaman kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman, pengertian kinerja karyawan, metode penilaian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja menurut pandangan islam, pengertian MSDM, tujuan MSDM, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Hal yang dikemukakan dalam metode penelitian adalah tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variable penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari obyek penelitian, deskripsi responden, hasil penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, hasil analisis data, pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir  
Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.