

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin lama terus berkembang dan maju, membuat para pengusaha menghadapi persaingan yang cukup ketat. Hal ini dikarenakan banyaknya pengusaha yang menciptakan usaha semakin bertambah. Maka dari itu, para pengusaha dituntut untuk menguasai sikap dan keahlian yang kompeten agar mampu bersaing secara sehat. Dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat, manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah pemeran utama dalam penggerak roda usaha perusahaan. Tanpa bantuan sumber daya manusia didalamnya, sistem operasional tidak akan berjalan begitu saja sebab pelaku atau ujung tombak dari suatu usaha ialah tenaga kerja. Dalam Zulfah (2015), menyatakan bahwa tanpa dukungan tenaga kerja yang unggul terhadap sarana-prasarana yang dimiliki perusahaan, diperkirakan akan sulit bagi perusahaan untuk maju dan berkembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi alasan kunci utama yang harus diperhatikan dalam semua kebutuhan. Jika suatu perusahaan didukung oleh kinerja karyawan dengan pengetahuan profesional yang sejati, maka akan berkembang dan mampu bersaing dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Kasmir (dalam Larissa et.al, 2021),

mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Dengan begitu setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang baik merupakan langkah mewujudkan tujuan perusahaan.

Pendidikan dan pengalaman kerja adalah dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memberi pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, sangat dibutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki pengalaman kerja yang cukup. Adapun yang mempengaruhi kinerja seseorang seperti yang telah dijelaskan oleh Sutermeister (2012:213) bahwa “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan.” Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan (Wibowo, 2012:379). Atas dasar tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman dan pendidikan berperan aktif dalam meningkatkan kinerja.

Pendidikan merupakan landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan masa depan. Pendidikan yang dimaksud ialah menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki seseorang ataupun karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diudukinya dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapinya (Widhayu, 2013:7).

Selain faktor yang mempengaruhi kemampuan dan kinerja seorang karyawan, perlu diperhatikan seberapa berpengalaman karyawan tersebut. Pengalaman yang telah dialami akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, lamanya seseorang bekerja mempengaruhi kompetensi dan pelayanan yang baik. Rendahnya risiko tingkat kesalahan dalam bekerja dan ketepatan waktu bergantung pada pengalaman kerja seseorang. Elaine B Johnson (dalam Nuril Iksyaniyah dkk, 2021:357), banyaknya pengalaman akan menimbulkan potensi kemampuan seseorang. Potensi ini muncul secara bertahap dari waktu ke waktu sebagai respon terhadap berbagai pengalaman yang telah dialami. Dengan demikian, kemampuan individu untuk belajar dari penalaman baik itu pengalaman manis maupun pengalaman pahit sangat penting untuk diperhatikan demi kemajuan dalam hubungan kerja. Sehingga pemahaman tentang sesuatu yang dihayati dan dialami oleh karyawan, serta keterampilan atau nilai yang menyatu dengan potensi diri disebut pengalaman.

Pengalaman kerja yang dimiliki individu merupakan tingkat penguasaan keterampilan. Pengetahuan yang diperoleh dapat ditingkatkan melalui pendidikan, sementara keterampilan dapat diperoleh melalui pengalaman kerja.

Dalam meningkatkan kapabilitas kinerja karyawan demi mewujudkan tujuan suatu perusahaan, pengalaman kerja karyawan sangat diperlukan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih memilih calon tenaga kerja yang sudah berpengalaman ketimbang yang tidak berpengalaman, sebab mereka yang sudah berpengalaman dianggap lebih mampu dan bertanggung jawab melaksanakan tugas yang nantinya akan dibebankan. Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam menggerakkan suatu

usaha untuk meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Menurut Pamungkas (dalam Riski, 2017) pengalaman kerja karyawan dapat menunjukkan tingkat *softskill* yang dimiliki karyawan.

Sama halnya dalam sebuah perusahaan setiap permasalahan dalam kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki guna menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Namun yang sering terjadi dilapangan ialah mayoritas tenaga kerja yang melamar untuk bekerja tidak berdasarkan bakat ataupun keahlian yang dimiliki sehingga terbatas dalam hal pengetahuan. Akibatnya, banyak karyawan yang mengalami kesulitan serta tidak menyenangkan pekerjaannya dikarenakan tidak menguasai pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei mengenai Variabel Pendidikan

No	Pernyataan Angket	Jumlah	Jawaban		Persentase	
		Responden	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah pendidikan terakhir minimal perguruan tinggi	30	11	19	36,7%	63,3%
2.	Ijazah pendidikan terakhir saya sesuai dengan kriteria jabatan	30	13	17	43,3%	56,7%
3.	Kemampuan saya bekerja sesuai latar belakang pendidikan	30	16	14	53,3%	46,7%
4.	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya	30	21	9	70%	30%

5.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	30	19	11	63,3%	36,7%
----	---	----	----	----	-------	-------

Sumber : Data Pra-survey diolah, 2021

Dari hasil data prasurevei menyangkut pendidikan karyawan menurut pendapat Sugiyono, (2015:164) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam suatu penelitian berkisar antara 30-500 responden. Untuk itu, dari hasil prasurevey yang berjumlah 30 orang responden dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan kriteria pekerjaan yang sedang ditekuni. Hal inilah yang menjadi pemicu rendahnya kemampuan kerja karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja perusahaan.

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting bagi keberhasilan suatu kinerja karyawan. Menurut pernyataan Mangkuprawira (2015:223), bahwa pengalaman kerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta kombinasi kekuatan dan kelemahan dalam bekerja. Darodjat (2015:298), menyatakan bahwa dampak pengalaman terhadap kinerja merupakan masalah yang menimbulkan banyak kesalahpahaman dan spekulasi. Pengalaman kerja dianggap sebagai indikator produktivitas kaeyawan yang baik. Terdapat hubungan positif antara senioritas dan prestasi. Senioritas dan pengalaman merupakan indikator kepuasan kerja yang lebih baik daripada usia seseorang.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei mengenai Variabel Pengalaman Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Perusahaan mengharuskan saya memiliki pengalaman dalam bekerja	30	9	21	30%	70%
2.	Beban kerja yang saya emban sesuai dengan keahlian yang saya miliki	30	19	11	63,3%	36,7%
3.	Pengalaman yang saya miliki mempengaruhi produktivitas saya	30	13	17	43,3%	56,7%
4.	Saya memiliki masa kerja yang cukup di perusahaan	30	18	12	60%	40%
5.	Saya senang mempelajari sesuatu yang baru yang menyangkut dengan pekerjaan saya	30	24	6	80%	20%

Sumber : Data Pra-survey diolah, 2021

Dari hasil data prasurvei mengenai pengalaman kerja karyawan PT. Asam Jawa Medan, menurut pendapat Sugiyono, (2015:164) bahwa ukuran sampel yang layak dalam studi penelitian berkisar antara 30-500 responden. Maka dari itu, dari hasil hasil prasurvei yang berjumlah 30 orang responden, dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti seperti yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 2 dan 3 bahwa beberapa diantaranya belum sepenuhnya menguasai segala aktivitas pekerjaan yang diembannya atau yang membebaninya.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini ialah perusahaan perkebunan besar swasta yakni PT.Asam Jawa berlokasi di Jln. Gajah Mada No.40, Sei kambing D, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak di

bidang perkebunan kelapa sawit dan mengelola secara mandiri perkebunan sawitnya secara langsung baik itu dari bahan-bahan, pendanaan serta penjualannya. Awal berdirinya perusahaan ini dengan alasan pemberian nama Asam Jawa pada PT.Asam Jawa adalah dikarenakan saat perumusan nama perusahaan ini, rapat yang diadakan berada di desa Asam Jawa, Kota Pinang. Adapun kantor pusat perusahaan ini berada di kota medan sebagai objek penelitian, sementara areal perkebunan dan pabrik berada di Kec. Kota Pinang, Kab. Labuhan batu. PT.Asam Jawa dinyatakan sebagai perusahaan perkebunan besar swasta nasional yang didirikan dalam rangka UU Penanaman Modal Dalam Negeri No.6 pada Tahun 1968 dan No.12 Tahun 1970 dengan legalitas usaha sebagai perusahaan dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) No.26/1/PMDN/1983.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan di PT Asam Jawa, peneliti memperoleh data kinerja PT Asam Jawa berupa hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang menjadi indikator yang digunakan sebagai alat instrument untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja perusahaan. Indikator ini dapat memberikan gambaran tingkat kepuasan karyawan, pencapaian prestasi, dan untuk menilai operasi penggajian. Dalam artian, seberapa baik besarnya gaji karyawan dapat mencerminkan kinerja, posisi, dan potensi yang dimiliki oleh si karyawan. Berikut adalah data hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Tabel 1.3
Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan per-Tahun 2018-2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Kinerja karyawan			Persentase		
			Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
1	2018	73	35	29	9	48%	40%	12%
2	2019	77	40	32	5	52%	42%	6%
3	2020	82	38	30	14	47%	36%	17%

Sumber : PT Asam Jawa medan, 2021

Berdasarkan tabel evaluasi di atas, data hasil penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT Asam Jawa berfluktuasi setiap tahunnya. Jika diperhatikan, hasil penilaian kinerja karyawan dari periode tahun 2018 menuju 2019 terjadi peningkatan. Namun, pada tahun 2020 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan. Dari data diatas terlihat bahwa penurunan yang sangat drastis terjadi pada tahun 2020. Hasil evaluasi penilaian kinerja ini dilihat dari tingkat pencapaian prestasi yang didapat berdasarkan aspek yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan data evaluasi kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan tentunya banyak yang menjadi faktor pemicu yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Maka dari itu, demi meningkatkan kinerja karyawan, tentunya pihak perusahaan akan menyelidiki faktor apa saja yang menjadi penghambat kinerja masing-masing karyawannya. Melihat data hasil evaluasi kinerja pada perusahaan pada tabel di atas tersebut, menunjukkan adanya permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan aktivitas kerja karyawannya.

Dari sekian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, salah satunya yang paling menonjol yakni pendidikan dan pengalaman kerja yang dilihat dari fenomena berdasarkan observasi awal dan hasil prasurvei yang telah dilakukan. Dari beberapa penjelasan menyangkut informasi diatas, jika dikaitkan dengan data hasil prasurvei kedua hal tersebut sinkron dan bisa saja terjadi melihat banyaknya karyawan yang masih kurang berpengalaman terutama pengetahuan yang cukup dalam menganalisis pekerjaannya, ditambah lagi situasi yang kurang mendukung akibat dari wabah covid-19 yang sedang melanda dan jelas kita ketahui bahwa wabah tersebut sangat mengganggu aktivitas untuk berinteraksi secara langsung baik di dalam maupun di luar ruangan. Dan untuk beberapa karyawan yang baru diterima bekerja, tentu masalah ini mempersulit dirinya untuk melakukan aktivitasnya yang tergolong belum lama untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Sehingga pihak perusahaan dalam menanggapi hal ini sangatlah penting demi meningkatkan kinerja untuk hasil yang maksimal. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi pengembangan berupa tahap pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan masing-masing karyawan sehingga *skill* yang dimiliki karyawan selalu meningkat tiap periode mengikuti perkembangan zaman.

Dari hasil pemaparan uraian diatas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yaitu pentingnya karyawan memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik secara bersamaan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan

pekerjaannya, yang berbentuk studi penelitian berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Asam Jawa Medan.
2. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan dan pendidikannya.
3. Perekrutan karyawan yang dilakukan tidak berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki.
4. Karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja mengakibatkan pencapaian kinerja yang kurang optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan persepsi dalam penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dilakukan pembatasan dalam penelitian ini yaitu dibatasi hanya pada **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan”**.

1.4 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan?
3. Apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Saat melakukan suatu penelitian tentunya memiliki tujuan. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan yaitu:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan di dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan masukan dalam pengambilan kebijakan dalam mengambil suatu keputusan dan pengelolaan SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.

3. Bagi lembaga Universitas Negeri Medan (UNIMED)

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian bagi semua pihak yang membutuhkan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja perusahaan.

