

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap usaha wajib memiliki tujuan tertentu agar berhasil menjalankan operasinya. Setiap organisasi perlu terampil menyusun strategi untuk mewujudkan atau mencapai tujuan ini. Yang terpenting adalah melaksanakan strategi sumber daya manusia, pusatnya menitikberatkan dalam tindakan strategi manajemen dalam tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mengisi berbagai posisi dan pekerjaan pada waktu yang tepat dan pada waktu yang tepat, yang kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan, tujuan dan sasaran. beberapa tujuan yang telah ditetapkan dan akan dicapai.

Sumber daya organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Jumlah pendidikan, masa kerja, pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi sumber daya manusia organisasi semuanya mempengaruhi masa depannya. Selain itu, sumber daya manusia organisasi yang menjadi mesinnya bekerja secara harmonis dengan sumber daya lainnya agar dapat dikelola dengan baik. Aset yang paling menantang untuk dikelola adalah sumber daya manusia organisasi karena keragaman personel, latar belakang sumber daya manusia, dan perbedaan kemampuan, kredensial, keahlian. Kinerja karyawan merupakan salah satu cara evaluasi manajemen sumber daya manusia.

Kinerja diartikan sebagai “hasil kerja seseorang, suatu proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil pekerjaan tersebut harus diberikan bukti yang kongkrit dan kuantitatif (dibandingkan dengan standar yang

ditentukan)” menurut Sedarmayanti (2016:260).). Kinerja karyawan dapat dinilai untuk menentukan seberapa baik kinerja perusahaan. Tujuan penilaian kinerja adalah keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan yang sering dan obyektif dinilai dengan menggunakan seperangkat standar.

Dalam hal perekrutan karyawan baru, bisnis harus sangat berhati-hati dalam memilih kandidat yang akan diterima dan diberikan pekerjaan di sana. Sebuah bisnis yang memandang SDM sebagai tenaga kerja potensial memiliki persyaratan yang harus dipatuhi para pekerjanya. Akurasi diperlukan dalam semua aspek perekrutan, termasuk penyelesaian karyawan baru.

“Kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan, seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang harus dimiliki” menjadi pertimbangan dalam perekrutan tenaga baru (Sudarsono, 2017:74). Seseorang yang telah menyelesaikan lebih banyak sekolah dan dilengkapi dengan pengalaman kerja akan memiliki lebih banyak pengetahuan atau wawasan, yang akan membantunya melakukan tugasnya dengan lebih efektif.

Seseorang akan memperoleh pengetahuan yang komprehensif, wawasan yang diperluas, dan pemahaman yang lebih efektif melalui pendidikan, yang dapat menjadi inspirasi untuk melakukan tugas seseorang secara lebih efisien. Kemungkinan mendapatkan pekerjaan meningkat dengan meningkatnya tingkat pendidikan. Tetapi banyak organisasi terus tidak menyadari keterlibatan mereka.

Aset terbesar organisasi dalam menentukan keberhasilannya adalah tenaga kerjanya. Kita dapat memahami bahwa seorang karyawan akan tahu bagaimana menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan benar mengingat pendidikan mereka. "Kualifikasi seseorang, seperti pendidikan, pengalaman, dan atribut

pribadinya, memengaruhi bakatnya." Tahun 2017 (Manullang & Marihot, 188).

Berdasarkan perluasan, bisa dinyatakan jika tingkat sekolah individu pekerja bisa menjadi indikator yang baik dari kecakapan intelektual dan jangkauan kemampuan mereka. Cara mengukur dan mengevaluasi jenis dan jumlah pendidikan seorang karyawan telah menjadi kebiasaan dan lumrah. Selain tingkat pendidikan, mungkin ada banyak faktor tambahan yang mempengaruhi atau mempengaruhi kemampuan karyawan. Ini menyiratkan bahwa masuk akal bagi seseorang yang benar-benar memiliki sejumlah kapasitas intelektual untuk menahan diri dari mengkritik pendidikan tinggi (Siagian, 2018:127).

Suatu pengalaman bisa dijadikan rancangan tersendiri untuk perusahaan, tidak kalah pentingnya selain tingkat pendidikan. Untuk meningkatkan produktivitas, akan sangat bermanfaat bagi seseorang untuk memiliki pengalaman bekerja di bidang tertentu. Pengalaman profesional apa pun dari peserta pelatihan dapat digunakan untuk melaksanakan tugas kerja atau beradaptasi dengan cepat, serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka untuk data yang digunakan sesuai dengan kebutuhan bisnis. Karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan dapat disebut sebagai karyawan senior. Pengalaman yang didapat dari masa kerja. "Seseorang yang lebih senior menyatakan diri untuk mengabdikan pada perusahaannya, sedangkan orang yang lebih senior cenderung lebih tua dan memiliki emosi yang lebih stabil dan kualitas lainnya" (Nitisemito, 2018:86).

Secara umum, bisnis lebih cenderung memilih karyawan dengan lebih banyak pengalaman. Waktu kerja terutama merupakan penjumlahan dari apa yang telah dikuasai dan dialami. Ini berarti bahwa seiring waktu, akan menjadi jelas sejauh mana seseorang telah menguasai tugas mereka. "Seniority length of service atau

masa kerja adalah lamanya waktu seorang pegawai menawarkan tenaganya kepada organisasi, tergantung dari pengalaman bekerjanya” (Sujiono, 2018:36).

Jangka waktu seorang karyawan telah bekerja di suatu lokasi setelah pertama kali tiba atau diterima untuk bekerja merupakan masa jabatannya. Senioritas adalah durasi kerja seseorang dengan perusahaan, divisi, departemen, atau posisi. Sementara senioritas lebih disukai oleh serikat pekerja karena dianggap memberikan dasar yang objektif dan adil untuk kenaikan gaji, manajemen lebih memilih kinerja sebagai dasar untuk modifikasi kompensasi (Siregar, 2019). Setiap karyawan mungkin memiliki tingkat pendidikan yang berbeda, jumlah tahun kerja yang bervariasi, dan dorongan kerja yang berbeda. Mari kembali ke persyaratan setiap orang dan bagaimana perusahaan memotivasi mereka. Ada kemungkinan bahwa "kebutuhan bahwa kebutuhan individu sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara alami terkandung dalam konsep motivasi kami" (Robbins, 2019:167).

“Setiap orang ingin meningkatkan keterampilannya agar potensinya menjadi keterampilan yang berguna, menurut beberapa teori motivasi (Siagian, 2017: 165). Sudah menjadi rahasia umum bahwa pendidikan merupakan salah satu teknik untuk mengubah potensi menjadi keterampilan yang sebenarnya. Mengingat tingkat pengetahuan mereka yang tinggi, karyawan cenderung tidak mempertanyakan kemampuan mereka.

Korporasi harus mengambil beberapa langkah, seperti meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan pendidikan dan kemampuan mereka, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ia dapat menggunakan pendidikan yang diterimanya untuk mencari atau memperoleh pengalaman yang sesuai dengan

kemampuannya. Korporasi dapat meningkatkan pendidikan dan kemampuan personelnnya dengan menawarkan pelatihan. Atau mungkin organisasi memprioritaskan mempekerjakan pekerja yang sangat terampil dan berpengetahuan saat merekrut karyawan baru.

Seorang karyawan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang tinggi harus melakukannya dengan baik dalam pekerjaannya agar dapat dikompensasi dengan baik atas upaya mereka dengan kompensasi atau gaji yang tinggi. “Dalam sistem pendidikan yang berfokus pada keterampilan, gelar pekerjaan tidak menentukan kategori pendapatan, yang menentukan adalah keterampilan” (Robbins and Coulter, 2019:343).

Salah satu lembaga keuangan yang dibentuk di setiap desa di Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 dan Nomor 8 Tahun 2002 tentang LPD, yang dimaksudkan untuk membantu pembangunan ekonomi desa dengan menyediakan pembiayaan skala kecil untuk usaha kecil, meningkatkan perilaku menabung masyarakat, dan mendorong pertumbuhan desa adat. Pegawai LPD seringkali dipilih dari masyarakat desa adat setempat. Oleh karena itu, pegawai yang berkinerja baik diperlukan LPD untuk memenuhi tujuannya dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Meski memiliki 307 LPD, Kabupaten Tabanan hanya memiliki 240 LPD aktif yang tersebar di sepuluh kecamatan, antara lain: Kecamatan Kerambitan yang memiliki hingga 24 LPD; Kecamatan Pupuan yang memiliki sampai dengan 21 LPD; Kabupaten Selangor Barat, yang memiliki hingga 30 LPD; Kecamatan Selemadeg Timur yang memiliki sampai dengan 21 LPD; Kabupaten Tabanan,

yang memiliki hingga 13 LPD;.

Meski secara keseluruhan Kabupaten Tabanan di Provinsi Bali memiliki LPD terbanyak, namun kabupaten lain, seperti Badung, Gianyar, dan Kota Denpasar yang kebetulan memiliki LPD lebih sedikit, masih bisa dianggap memiliki total aset lebih banyak. Kepala LPD Kabupaten Tabanan mengklaim hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa variabel, salah satunya kinerja pegawai. Dalam sebuah LPD, kinerja pegawai merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi kualitas LPD. Jika kinerja pegawai LPD membaik, maka aset LPD pun bisa dipastikan akan meningkat. Akibatnya, LPD harus mempekerjakan orang dengan keterampilan dan pengalaman kerja yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Ada total 6 (enam) LPD di Kabupaten Kediri tempat penelitian ini dilakukan. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan, peneliti menetapkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum maksimal kinerjanya, dan hal ini memiliki kecenderungan kinerja pegawai yang lebih rendah karena efikasi dan kemampuan pegawai dalam bekerja masih kurang. . Ciri-ciri kualitas kerja yang tidak memuaskan konsumen, target kerja yang sering tidak tercapai, pekerjaan yang memakan waktu terlalu lama untuk diselesaikan, biaya kerja yang kurang efektif, dan aspek-aspek lainnya dapat digunakan untuk menunjukkan penurunan kinerja karyawan.

Tidak mungkin mengurai dampak tingkat pendidikan pegawai dari penurunan kinerja pegawai LPD se-Kabupaten Kediri. Berdasarkan temuan observasi awal yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa permasalahan, seperti adanya beberapa pegawai yang hanya tamatan SMA, sehingga dapat memberikan

dampak yang signifikan bagi individu baik dari segi pengetahuan yang dimiliki maupun keterampilan yang dimiliki. untuk bersaing dengan orang lain. -orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan ini dapat mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan secara umum. Selain itu, ada pula pekerja yang tamat S1 tetapi mengambil jurusan Kedokteran yang berada di luar bidang keahliannya.

Tidak mungkin mengisolasi dampak kurangnya pengalaman kerja pegawai yang relevan dengan kompetensi kerja yang mereka lakukan dari penurunan kinerja pegawai di LPD se-Kabupaten Kediri. Hal ini terlihat dari banyak pegawai yang memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun, banyak pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk berkreasi dalam pekerjaannya, bahkan banyak pegawai yang kurang memiliki kemampuan untuk menggunakan alat kerja modern seperti komputer dengan aplikasi.

Alasan dilakukannya penelitian di Kabupaten Kediri karena menurut data awal yang dikumpulkan peneliti, pendidikan paling tinggi yang dicapai personel LPD di Kabupaten Kediri adalah SMA, yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai selanjutnya tentunya akan dipengaruhi oleh pendidikannya. Namun ada juga pegawai yang bergelar sarjana tetapi tidak mengambil jurusan ekonomi, yang tentunya menurunkan kinerjanya di LPD Kediri. Akibatnya, LPD di Kabupaten Kediri memiliki banyak masalah, itulah sebabnya banyak yang memilih untuk tinggal di sana.

Mengingat permasalahan tersebut di atas, penempatan karyawan yang tidak tepat berdasarkan tingkat pendidikan mereka untuk memegang peran tertentu dapat menyebabkan mereka tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi yang mereka pegang, serta menciptakan

ketidakseimbangan kerja di mana beban kerja karyawan tumpang tindih. . Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Atasan harus mewaspada indikator-indikator yang menyebabkan penurunan kinerja pada masing-masing lini tersebut, baik yang berkaitan dengan tingkat pendidikan pegawai maupun masa kerja, serta memperhatikan hasil penilaian kinerja dan menuntut perbaikan di setiap bidang yang ada. dianggap bermasalah. sendiri. Agar kinerja pekerja lebih baik, yang akan berdampak pada seberapa baik kinerja LPD di Kabupaten Kediri bagi masyarakat.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut karena latar belakang informasi yang diberikan di atas. **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Kecamatan Kediri”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Kekhawatiran berikut dapat diidentifikasi dalam penyelidikan ini berdasarkan latar belakang yang diberikan di atas:

1. Kinerja beberapa karyawan masih sangat rendah dilihat dari kuantitas pekerjaan yang di hasilkan dimana belum mencapai target yang ditetapkan.
2. Tingkat pendidikan karyawan masih rendah karena masih terdapat beberapa karyawan dengan tamatan SMA sederajat, selain itu terdapat latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, seperti ada beberapa karyawan dengan tingkat Pendidikan S1 tetapi tidak sesuai dengan keahliannya
3. Masih banyaknya karyawan dengan pengalaman kerja di bawah 5 tahun sehingga mempengaruhi sistem kinerja karyawan pada LPD Kecamatan Kediri
4. Masih banyak karyawan yang tidak mampu mengoperasikan peralatan kerja

dengan baik

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dan identifikasi penelitian, maka ditemukan masalah di penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada masalah yang terkait dengan pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan LPD Kecamatan Kediri.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam konteks di atas, tantangan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan LPD Kecamatan Kediri?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan LPD Kecamatan Kediri?
3. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan LPD Kecamatan Kediri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada rumusan kesulitan di atas:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan LPD Kecamatan Kediri.
2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan LPD Kecamatan Kediri.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan LPD Kecamatan Kediri.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, berikut adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

LPD Kabupaten Kediri diharapkan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai masukan, khususnya untuk memastikan dampak masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja staf.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu orang lebih memahami dan mempraktekkan teori-teori yang mereka peroleh dalam perkuliahan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

