

BAB I

PENDAHULUAN

A. latar Belakang

Perekonomian nasional Indonesia sekarang ini tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda Asia Tenggara akhir-akhir ini bahkan juga meramba ke perekonomian dunia. Dampak dari globalisasi yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negara yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemajuan tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan – perusahaan yang mengakibatkan persaingan dunia usaha semakinketat. Kemajuan usaha dalam negri ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih berani berubah dan berkembang lebih baik demi mencapai suatu target dan tujuan yang hendak ingin di capai.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan organisasi sesuai arah tujuannya. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, maupun moral dari para karyawan sangat amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Melalui pemanfaatan sumberdaya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian ketat agar tetap memperoleh hasil terbaik. Kesuksesan ini tidak bisa lepas dari keterlibtan dari sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan tersebut. Salah satu dari sumber daya manusia tersebut adalah karyawan dari perusahaan itu sendiri, setiap perusahaan tentulah sangat membutuhkan karyawan yang bagus. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan sebuah harapan bagi setiap perusahaan dan institusi yang memperkerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor diantaranya adalah pengalaman kerja , tingkat pendidikan, dan kemampuan kerja dari karyawan tersebut.

Pengalaman kerja karyawan didapatkan dari karyawan yang memiliki jam kerja yang tinggi di mana karyawan tersebut mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam – macam persoalan yang dapat menghadang perkerjaan karyawan, sesuai dengan kemampuan individual masing - masing karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh Hasibuan (2012), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Karena pengalaman kerja dapat membuktikan bahwa seseorang tersebut sudah terbiasa mengerjakan suatu pekerjaan, terbiasa menghadapi segala kemungkinan dan resiko kerja, serta lebih ahli dalam bidang pekerjaan tersebut. Dan berdasarkan yang dikemukakan oleh Elaine B Johnson (2007), yang menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan dari berbagai pengalaman .

Orang yang memiliki pengalaman kerja merupakan tenaga kerja yang siap pakai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahesa Safitri (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang dapat mempermudah dia dalam melaksanakan tugas dalam suatu pekerjaan. Berbekal dari pengalaman tersebut diharapkan tiap – tiap pegawai atau karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja, skil yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efesiansi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tingkat pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan melalui prosedur yang sistimatis dan teroganisir baik teknis maupun manejerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama .Menurut M.J Longeveled (2002) tingkat pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan atau disampaikan oleh seorang pendidik kepada seseorang yang dilakukan secara bertahap-tahap. Pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2010)

menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari seseorang pegawai atau seorang karyawan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal. Kemampuan kerja mutlak harus dimiliki oleh seseorang karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan .

Selain dari pengalaman kerja dan tingkat pendidikan ada satu lagi faktor yang di anggap dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu gender (jenis kelamin) banyak yang berpendapat bahwa wanita lebih focus dalam melakukan pekerjaan di bandingkan dengan pria, ada juga yang mengatakan bahwa pria lebih tegas dalam berkerja dari pada wanita. Kedua adalah jenis kelamin juga diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja. Langan dan Omedi (2003); Kormal et. al., (1981) menyatakan bahwa laki-laki mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada perempuan secara umum, faktor perbedaan obyektif dan subyektif menentukan keberhasilan karir antara laki-laki dan perempuan (dalam Andy Dwi Bayu Bawono, Happy Purbasari, dan Rina Trisnawati, 2006:).

Pada awalnya KJKS Koto Salak merupakan bentuk badan hukum yang belaku bagi lembaga keuangan mikro syariah (LKMS) berupa baitul maal wat tamwil (BMT). KJKS Koto Salak merupakan koperasi yang bergerak di bidang sesuai pola bagi hasil (syariah). Munculnya badan hukum KJKS merupakan bentuk keterpaksaan dari tidak adanya payung hukum dari BMT, padahal secara faktual pertumbuhan BMT di Indonesia semakin hari semakin meningkat dan berkembang. Merujuk data yang dikeluarkan oleh kementerian Koperasi dan UMKM, hingga 2014 tercatat 1.032 unit KJKS dengan aset senilai Rp 4,02 triliun atau sekitar 5,04% dari total aset koperasi di Indonesia. Dan di Koto Salak sendiri terdapat 4 cabang KJKS yang tersebar di Kec. Koto Salak itu sendiri.

Sudah menjadi hal yang harus di lakukan oleh seorang manajer untuk mengatur segala apa yang di perlukan oleh perusahaannya agar perusahaan yang dia pimpin terus berkembang dan maju. Usaha dalam mengembangkan perusahaan tersebut dimulai dari sejak perekrutan karyawan, manajer harus benar-benar melihat apakah karyawan tersebut layak menjadi pegawai di perusahaannya atautah tidak. Manajer harus mampu memberikan semangat kepada karyawan agar tetap semangat mengerjakan tugasnya. KJKS Koto Salak mengalami peningkatan, baik dari Asset, pembiayaan, dan anggota. Berawal dari anggota yang jumlahnya hanya 22 orang pada tahun 2006, di tahun 2016 jumlah anggota sudah mencapai 140 orang. Meskipun demikian, KJKS Koto Salak

membuktikan bahwa karyawan yang ada di KJKS Koto Salak memiliki semangat kerja yang kuat terhadap amanah yang diberikan. Sehingga KJKS Koto Salak dapat dijadikan sebagai koperasi yang teladan dan mampu mengembangkan ekonomi syariah seperti visi dan misi KJKS Teladan Banjarmasin. KJKS Koto Salak telah berhasil mencapai visi dan misinya serta menerapkan nilai-nilai budaya yang ada di dalamnya. Dalam perekrutan karyawan, KJKS Koto Salak terlebih dahulu melakukan perencanaan, berupa ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. KJKS Koto Salak mencari karyawan berdasarkan atas kemampuan atau kelayakkan yang dimiliki oleh calon karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa pengurus KJKS Teladan tidak asal-asalan dalam merekomendasikan orang-orang untuk bekerja di kantornya, tetapi dilihat dari prestasi pengalaman yang dimiliki masing-masing.

Seleksi pada KJKS Koto Salak tidak melakukan penyeleksian layaknya perusahaan-perusahaan besar. Namun, tes secara tertulis dan wawancara tetap dilaksanakan. Perekrutan terhadap karyawan tetap dilakukan berdasarkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, serta diterimanya sebagai karyawan KJKS Teladan Banjarmasin harus berdasarkan rapat kepengurusan. Rekomendasi boleh saja dilakukan, selama yang direkomendasikan adalah orang-orang yang memiliki kemampuan dan pengalaman untuk menjalankan tugas. Selain itu, keputusan terpilihnya sebagai karyawan adalah berdasarkan musyawarah para pengurus KJKS Koto Salak, hal ini tentu bukan pemilihan secara sepihak.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan mengingat pentingnya pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kemampuan kerja karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil judul : **Perbedaan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan gender terhadap kinerja karyawan.**

B. Rumusan Masalah

Adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka diharapkan kemampuan dan kinerja karyawan akan menjadi lebih meningkat dan membaik. Pengalaman kerja seseorang sangatlah berguna bagi karyawan dalam menyelesaikan persoalan dalam pekerjaan mereka. Pengalaman dapat mempermudah mereka untuk memecah permasalahan yang ada dalam pekerjaan mereka, sehingga

setiap permasalahan yang muncul dapat diatasi dengan baik sehingga kemampuan dan hasil kerja mereka pun akan membaik.

Tingkat pendidikan juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan mereka, agar persoalan-persoalan yang mereka hadapi dengan baik. Adanya kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan karyawan dapat memanfaatkan kemampuan mereka dengan baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja atau hasil yang diperoleh oleh perusahaan secara keseluruhan, agar tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dapat diwujudkan.

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada perbedaan kinerja antara karyawan yang berpengalaman dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman terhadap kinerja karyawan KJKS Kotosalak
2. Apakah ada perbedaan tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan KJKS Kotosalak
3. Apakah ada pengaruh perbedaan gender terhadap kinerja karyawan KJKS Kotosalak

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi perbedaan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi perbedaan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi perbedaan gender karyawan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan KJKS Kotosalak dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumberdaya manusai yang memiliki kinerja tinggi

2. Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumberdaya manusia seerta meberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian dibidang kajian sumberdaya manusia serta penelitian selanjutnya

3. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumberdaya manusia khususnya menganai pengalaman kerja, tingkat pendidikan , dan kemampuan kerja karyawan.