

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Oleh karena itu, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih terampil dan berkompotensi tinggi dalam bidangnya, agar perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan dapat memberikan kinerja yang optimal.

Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terwujud melalui perencanaan sumberdaya manusia yang baik dan memberikan fokus perhatian pada cara-cara yang harus diambil oleh manajemen untuk menjamin bahwa organisasi tersedia pegawai yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan atau jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan bersama, (Hartini, 2008: 2). Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia dan pengalaman yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014:3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi, kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandardisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor kinerja menurut Kasmir(2016:189-193) antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Moehariono (2014:95) menyebutkan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Kinerja yang maksimal sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Namun, masalah yang sering dihadapi koperasi simpan pinjam adalah karyawan masih belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan oleh perusahaan dan malah mengalami penurunan. kinerja yang rendah dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun bagi pribadi karyawan sendiri.

Berdasarkan survei pendahuluan tentang pencapaian kinerja dari 39 karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang hanya sedikit karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh koperasi dan sisanya banyak yang belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan belum memaksimalkan kinerjanya dan mereka hanya bekerja seadanya. Padahal, kinerja sangat penting karena mencakup aspek sikap dan perilaku yang mampu memberi keuntungan perusahaan atau justru dapat merugikan perusahaan.

Selain itu, berdasarkan data Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang bahwa dari hasil wawancara awal kepada bapak Muklis selaku pimpinan koperasi yang dilakukan pada hari Selasa, tanggal 2 Agustus 2022 Jam 09.00 sampai selesai, menunjukkan beberapa karyawannya kurang maksimal dalam bekerja. Penelitian ini menunjukkan dari target kredit yang dibebankan belum penuh terealisasi. Berikut data mengenai target kredit dan realisasi dari bulan April Sampai Juli :

**Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Kredit KSP Sumber Makmur Jombang Periode Juni Sampai Agustus**

Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian
Juni	Rp 1.428.300.000	Rp. 1.250.353.000	87%
Juli	Rp 1.427.500.000	Rp. 1.557.368.000	109%
Agustus	Rp 1.472.100.000	Rp. 1.386.520.000	94%
Rata-Rata	Rp 1.442.633.000	Rp. 1.558.080.000	108%

*Sumber: KSP Sumber Makmur Jombang, Agustus 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Juni 2022 pencapaian target 87% kemudian pada bulan Juli 2022 naik menjadi 109%, walaupun pencapaian naik namun target dengan jumlah Rp. 1.427.500.000 belum sepenuhnya dapat terealisasi, bulan Juni dan agustus pencapaian naik dari 87% menjadi 94%.

Sehingga, kesimpulannya dari bulan Juni sampai Agustus, target kredit koperasi yang dibebankan oleh karyawan meningkat namun belum maksimal terealisasi dan pencapaian target mengalami penurunan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Dari hasil survey awal pada tanggal 05 Agustus 2022, wawancara dengan bapak syamsul, bahwa dari 39 karyawan yang merupakan pekerja lapangan tidak ada orang yang memiliki status pendidikan terakhir S1, Rata-rata pendidikan terakhir SMA/MA/SMK. Hal tersebut menunjukkan kompetensi yang dimiliki karyawan belum maksimal untuk menunjang kinerjanya. Walaupun sudah diberi pelatihan selama tiga bulan ketika menjadi

karyawan baru, namun setelah dilepas karyawan masih melakukan kesalahan yaitu kurang teliti dalam memilih nasabah atau konsumen, sehingga menimbulkan kredit macet dan merugikan perusahaan.

Permasalahan sering dihadapi karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal, maka dari itu diperlukan usaha karyawan dan perusahaan untuk mengatasi setiap kendala tersebut. Tingkat usaha karyawan untuk mengatasi hambatan dalam mencapai kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kompetensi.

Menurut Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Leatemia, 2018). Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual karyawan. Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja, dan juga pengalaman yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja dan hasilnya (Rahmawati, 2016).

Menurunnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi pengalaman kerja karyawan. Menurut pengalaman peneliti selama di KSP Sumber Makmur pada bulan maret sampai

juni untuk melakukan survei penelitian, didapat data karyawan menurut masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Masa kerja karyawan KSP Sumber Makmur Jombang**

No	Masa Kerja	Jumlah
1	<1 tahun	4
2	1-2 tahun	10
3	3-5 tahun	9
4	>5 tahun	31
	Jumlah	54

Sumber: data diolah, 2022

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, sedangkan beberapa karyawan memiliki masakerja kurang dari 5 tahun dan kurang pengetahuan. Karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun terlihat memiliki pengalaman kerja dengan perusahaan. Namun belum tentu pengetahuan dan keterampilan tersebut dikuasai.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, memiliki sikap yang baik atau ramah, dapat diandalkan, termotivasi, pekerja keras, selalu bekerja, dan memiliki potensi untuk berkembang. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki kinerja baik dapat menciptakan daya saing bagi perusahaan, karena dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang berkinerja buruk menjadi beban bagi perusahaan karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

Oleh karena itu, kompetensi sangat diperlukan, dan perusahaan harus menyeleksi karyawan dengan kompetensi yang memenuhi standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh research gap penelitian pada penelitian sebelumnya. Menurut Saputra (2021), dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian sebelumnya oleh Herawati (2019) yang membahas tentang

pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mene pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis/akademik

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan untuk menambah pemahaman dan wawasan khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP)

Sumber Makmur Jombang, sebagai aplikasi nyata dari teori yang telah dipelajari.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran atau masukan yang berguna bagi perusahaan mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Makmur Jombang