

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang telah mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sehingga pengelolaan pegawai dalam perusahaan adalah mengukur kinerja pegawai. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan kualitas kerja.

Tolok ukur keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi adalah berjalannya perencanaan organisasi sampai dengan pengawasan terhadap pelaksanaan perencanaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja dapat diukur dengan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Ukuran keberhasilan hasil pekerjaan dalam

suatu unit organisasi biasanya didasarkan pada prestasi kerja atau kinerja karyawan yang terlibat dalam pengelolaan organisasi tersebut.

Tingginya kinerja pegawai merupakan harapan yang senantiasa hendak diwujudkan oleh setiap organisasi, baik organisasi dengan orientasi laba maupun organisasi non laba seperti instansi pemerintah. Bagi organisasi yang berorientasi laba, kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya keuntungan atau laba artinya tingkat keuntungan yang tinggi mengindikasikan efektifitas dan tingginya produktivitas perusahaan tersebut. Bagi organisasi nirlaba seperti instansi pemerintah yang cenderung bersifat memberikan layanan umum, kinerja pegawai yang tinggi akan tampak pada kemampuan organisasi tersebut dalam membrikan layanan kepada masyarakat.

Pentingnya kinerja bagi setiap perusahaan yang mempunyai harapan bahwa kelak perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang harus dilakukan untuk mengembangkam karyawannya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi..

Secara teoritis, Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Keterampilan hanya

dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya di dapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakannya dengan baik. Dengan pengalaman kerja yang semakinbaik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Dengan pengalaman kerja, seseorang akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja semakinbaik pula. Pengalaman bekerja yang di miliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang tinggi. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya.

Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila karyawan memiliki pengalaman dan keterampilan,

serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan keterampilan dan pengalaman yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Apabila seorang karyawan memiliki keterampilan kerja yang bagus maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan begitu pula dengan pengalaman kerja jika karyawannya sudah cukup lama memiliki pengalaman kerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan bagi BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.

Dengan adanya hal tersebut maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga karyawan menjadi lebih giat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus ?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanBMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus?
3. Apakah keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanBMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus?

Dari Rumusan masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian“PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT (BAITUL MAAL WA TAMWIL) SABILIL MUTTAQIEN TANGGAMUS 2019”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mengetahui ruang lingkup masalah, maka penulis mengadakan pembatasan/lingkup penelitian, adapun batasannya sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kinerja
2. Subyek penelitian adalah karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.
3. Tempat penelitian adalah BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.
4. Waktu Penelitian 2020

D. Tujuan dan kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ingin mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanBMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus
- b. Ingin mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawanBMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.
- c. Ingin mengetahui apakah keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawanBMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori kinerja karyawan, khususnya mengenai keterampilan kerja dan pengalaman kerja karyawan di kinerja karyawanBMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kegiatan untuk mempraktekan ilmu hasil yang didapat dan memperluas ilmu pengetahuan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai bahan pertimbangan bagi kinerja karyawanBMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus dalam meningkatkan

kualifikasi keterampilan kerja dan pengalaman karyawan untuk dapat mengoptimalkan kinerja.

- 2) Sebagai program tindak lanjut penelitian berikutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.