

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang

Saat ini perkembangan bank syariah sangatlah pesat, sebagian besar bank syariah sudah banyak diterima oleh masyarakat pada umumnya. Indonesia adalah Negara dengan mayoritas umat Muslim terbesar didunia, dengan begitu pastinya akan mempermudah bank syariah untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat muslim di negara ini khususnya. Bank syariah sendiri merupakan salah satu lembaga keuangan yang dalam pengoperasiannya menggunakan Prinsip Syariah.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah. Dengan kata lain, bank yang beroperasinya dengan tata cara yang mengacu pada ketentuan-ketentuan Islam. Keberhasilan dalam perkembangan bank syariah tidak hanya ditentukan oleh penyebaran informasi, penyusunan sistem pengoperasiannya dan penyempurnaan ketentuan hukum, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam bank syariah.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Proses tersebut mencakup kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharaannya (termasuk pemberian imbalan),

penilaian terhadap hasil kerja serta pengembangan karier dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan *personel audit*.¹ Pengelolaan SDM menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Seberapa baik SDM dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa akan datang. Sebaliknya, jika SDM tidak dikelola dengan baik, efektivitas tidak akan tercapai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur paling vital bagi organisasi.²

Latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan merupakan bagian dari MSDM dalam bank syariah yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bank syariah itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.³ Oleh karena itu, bank syariah diperlukan untuk lebih memfokuskan lagi sasaran terhadap kinerja karyawan, dengan memilih latar belakang pendidikan dari seorang karyawan dan mengarahkan pada pelatihan dengan kualitas yang lebih baik. Jika MSDM merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam sebuah organisasi, maka karyawan disini juga merupakan bagian yang paling vital dalam bank syariah.

Karyawan merupakan sebuah investasi, jika sebuah investasi dikelola dengan baik dan benar maka dalam jangka panjang akan memberikan benefit yang cukup baik.⁴ Latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan disini juga merupakan satu kesatuan, dimana

¹Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Semarang: EF Pres Digimendia, 2014), hlm. 5.

²Rozalinda, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah" *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1 (Januari-Juni, 2016)., hlm. 109

³Masram, Mua'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 20115), hlm. 110.

⁴Zainal Abadin, *Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*, (Pamekasan: Duta Media Publisng, 2018), hlm. 4.

latar belakang pendidikan seorang karyawan bank syariah dapat didukung dengan kualitas pelatihan yang baik, sehingga seorang karyawan dapat meningkatkan lagi mutu pendidikan awalnya dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh bank syariah.

Pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan juga merupakan proses pembelajaran dalam menyiapkan diri untuk mengembangkan potensi dirinya yang bermanfaat untuk meningkatkan taraf hidup dan untuk kemajuan lebih baik mendatang. Pendidikan yang dilalui oleh seseorang sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal.⁵Pendidikan adalah salah satu yang dapat memengaruhi keberhasilan dalam pengembangan karir karyawan dan oleh karenanya penting diperhatikan oleh organisasi secara terencana dan berkesinambungan.⁶Oleh karena itu, latar belakang pendidikan pastinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ega Sri Dini, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyan Muttaqin, Made Nuridja dan Lulup Endah Tripalupi,

⁵Misbahuddin, Lya Noviana, A. Tonra, "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah" *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 1 (Maret. 2017)., hlm. 75.

⁶Ali Chaerudin, Inta Hartanigtyas Rani, Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi; CV. Jejak, 2020), hlm. 119.

⁷Ega Sri Dini, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat" *Journal of Economic Education*, 1(2013)., hlm. 64.

menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸

Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi.⁹ Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.¹⁰ Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja karyawan sangat mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan.¹¹ Oleh karena itu pengalaman kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena pengalaman kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁸Adriyani Muttaqin, Made Nuridja, Lulup Endah Tripalupi, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013”, 1 (2014)., hlm. 5.

⁹Trisofia Junita Mamangkey, “Pengaruh pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado” *Jurnal Emba*, 1 (Maret, 2015)., hlm. 738.

¹⁰ Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 1 (Mei, 2012)., hlm. 2.

¹¹ Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja” *Jurnal Manajemen*, vol 2 (2014)., hlm. 2.

Menurut penelitian yang dilakukan Luh Aristarini, dkk menunjukkan bahwa pengalaman kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹² Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey, dkk menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standart. Jadi, pelatihan kerja disini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengajarkan suatu pekerjaan tertentu.¹⁴ Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kerja pegawai organisasi tersebut.¹⁵

Pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, tentu bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang

¹² Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja” *Jurnal Manajemen*, vol 2 (2014)., hlm. 7.

¹³Trisofia Junita Mamangkey, “Pengaruh pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado” *Jurnal Emba*, 1 (Maret, 2015)., hlm. 746.

¹⁴Trisofia Junita Mamangkey, “Pengaruh pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado” *Jurnal Emba*, 1 (Maret, 2015)., hlm. 739.

¹⁵Edi Saputra Pakpahan, Siswidijayanto, Sukanto, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)” *Jurnal Administrasi Publik*, 1., hlm. 119.

berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan mampu meningkatkan jenjang karier pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian tanggung jawabnya dimasa yang akan datang.¹⁶Karena dari inilah, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Michellyn Felicia, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Verra Nitta Turere, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹

BPRS Bhakti Sumekar Sumenep adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang didalamnya juga sangat membutuhkan MSDM dalam operasionalnya. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep disini merupakan kantor pusat untuk daerah Kabupaten Sumenep, dimana semua kendali sistem untuk Bhakti Sumekar Sumenep ini berawal dari kantor pusat. Oleh karena itu, sangat diperlukan para karyawan dari MSDM yang baik dan berkualitas untuk tercapainya tujuan dari target yang diinginkan sejak awal. Hal ini juga akan berdampak pada proses berjalannya operasional sistem yang ada di kantor cabang daerah Kabupaten Sumenep. Latar belakang pendidikan dari seorang karyawan BPRS Bhakti

¹⁶Asmara Indahingwati, Nivianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm. 110.

¹⁷Michellyn Felicia, "Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa" *Agora*, 2 (2018)., hlm. 4.

¹⁸Verra Nitta Turere, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey" *Jurnal Emba*, 3 (Juni, 2013)., hlm. 18.

¹⁹Edi Saputra Pakpahan, Siswidijayanto, Sukanto, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)" *Jurnal Administrasi Publik*, 1., hlm. 120.

Sumekar Sumenep sangatlah penting, dimana pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan lebih dikembangkan lagi dengan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Pelatihan disini dimaksudkan dalam perkembangan mutu dan kualitas kinerja karyawan agar lebih baik lagi kedepannya. Selain itu pengalaman kerja juga sangat penting bagi perusahaan, karena dengan pengalaman kerja yang ada, maka karyawan akan dapat mempermudah memecahkan masalah yang timbul.

BPRS Bhakti Sumekar Sumenep memiliki kinerja karyawan yang sangat baik yang sudah dipercaya masyarakat, bahkan nasabah dari tahun ke tahun terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa bank milik Pemkab Sumenep sudah menjadi bank terbaik di Indonesia. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep memiliki tanggung jawab besar sebagai kantor pusat BPRS Bhakti Sumekar yang ada di Madura yang memang diharuskan memiliki kinerja yang sangat baik dan maksimal dari setiap karyawannya. Dari tanggung jawab inilah, BPRS Bhakti Sumekar berkewajiban untuk selalu memperhatikan bagaimana proses awal mendapatkan seorang karyawan yang baik, mulai dari latar belakang pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya sampai pelatihan yang diberikan oleh pihak BPRS Bhakti Sumekar Sumenep kepada setiap karyawan yang baru saja diterima sebelum mereka benar-benar bekerja untuk perusahaan ataupun lembaga terkait.

Oleh karena itu, berdasarkan perbedaan temuan dari sebuah penelitian dan fenomena yang ada dilapangan, saya ingin melakukan penelitian kembali lebih lanjut tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antar latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, diharapkan manfaat yang dapat diperoleh dari adanya penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan tambahan wawasan peneliti, terutama ilmu sumber daya manusia serta informasi yang digunakan pada penulisan penelitian ini.

2. Bagi PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan yang bermanfaat mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

3. Bagi Lembaga Akademis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah perpustakaan, sarana pembelajaran, serta dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa/i IAIN Madura dalam hal manajemen sumber daya manusia (MSDM).

E. Asumsi penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar berkaitan dengan masalah penelitian yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Asumsi sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian, agar peneliti bisa menentukan dan merumuskan hipotesis.²⁰ Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel independen yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan sedangkan variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen dan motivasi yang mana nilainya dianggap konstan.

Asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

²⁰ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, edisi Revisi, (pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 10.

1. Latar belakang pendidikan

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai dan sesuai bidang pekerjaan.²¹ Agar kinerja karyawan baik, sehingga tingkat pendidikan diperlukan untuk memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2. Pengalaman kerja

Menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti pengalaman kerja, dan pengembangan karir. Setiap instansi atau perusahaan pasti melihat pengalaman kerja yang dimiliki para calon karyawan sebelum proses seleksi dilakukan.²² Dari persyaratan tersebut terlihat jelas bahwa pengalaman kerja seseorang karyawan menjadi begitu sangat penting ketika proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

3. Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan- tahapan.²³

Dapat disimpulkan bahwa pemilihan materi untuk pelatihan harus memperhatikan dai

²¹Ikadek Yogi Setiawan, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol 5 No 1, 2015

²²Dewi dan Utama, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery, *e-jurnal manajemen unud*, vol 5 no 9 2016.

²³Anwar Prabu Mangkunegar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009, 51.

kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan dan isi materi pelatihan sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris, dianggap paling mungkin dan tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesis ini merupakan rangkuman dari kesimpulan- kesimpulan teoritis yang diperoleh dari kajian pustaka.²⁴

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran objektif tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan kasus pada PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori, maka hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan kasus pada PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan kasus pada PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan kasus pada PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

²⁴ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, edisi Revisi, (pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 10.

H₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan kasus pada PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis perlu memberikan batasan tentang materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian, yaitu:

1. Ruang Lingkup Variabel

a. Variabel Independent (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dari penelitian terdiri dari latar belakang pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan (X_3). Latar belakang pendidikan dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran yaitu:²⁵

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Kesesuaian jurusan

Pengalaman kerja dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran yaitu:²⁶

- 1) Lama waktu masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

²⁵Ali Chaerudin dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi : CV jejak dan Anggota IKAPI, 2020), hlm. 130.

²⁶Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, (Zifatama jawara :)

Sedangkan pelatihan dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran yaitu:²⁷

- 1) Materi
- 2) Metode
- 3) Tujuan
- 4) Sasaran

b. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran yaitu:²⁸

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Kuantitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

3. Lokasi Penelitian

²⁷Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta : Andi anggota IKAPI, 2018), hlm. 135.

²⁸Hussein Fattah, *kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hlm. 25

Adapun lokasi penelitian ini yaitu di PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang beralamat di Jl Trunojoyo No. 137, Karangrawa, Bangselok, Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep.

H. Definisi Istilah

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”. Peneliti perlu menjelaskan makna dari judul dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman bagi pembaca.

1. Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan.²⁹
2. Pengalaman Kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi.
3. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.³⁰
4. Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

²⁹Masram, Mua'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.110

³⁰Ibid.

I. Kajian Peneliti Terdahulu

Adanya kajian terdahulu yaitu untuk memberikan kajian empiris dan kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk penulis menentukan beberapa penelitian yang sama dengan tema penelitian yang di angkat yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Veronica, dkk. tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seikou Seat Cover”. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif. Hasil analisis verifikatif dari penelitian ini menyatakan bahwa R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.518 atau 51.8%, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan dalam kondisi sedang antara tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja dan hasil analisis koefisiensi determinasi (R²) menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja adalah sebesar 26,8%.³¹ Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel pelatihan dan pengalaman kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaanya, obyek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Seikou Seat Cover sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Faidal dan M Isa Anshori tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan”. Metode penelitian yang dipakai adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua varabel berpengaruh positif

³¹Veronica Hitalessy, MA. Hamda Roni, Ismi Iswandi, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Seikou Seat Cover”, *Jurnal Image*, Vol. 7, No. 1, 2018.
<http://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³² Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya, ada tambahan variabel lain yaitu kompetensi dan obyek penelitian sebelumnya dilakukan di UKM di Bangkalan sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tri Makmur”. Metode penelitian yang dipakai adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³³ Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel pendidikan dan pengalaman kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya, obyek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Mandiri Tri Makmur sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial”. Metode penelitian yang dipakai adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁴ Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel pelatihan dan pengalaman kerja untuk

³²Faidal dan M Isa Anshori, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2011.

³³Wirawan, Bagia, dan Susila, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tri Makmur”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 2019.

³⁴Ahmad Gunawan, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yi Shen Industrial”, *Business Management Analysis Jurnal*, Vol. 3, No. 1, 2020.

mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya obyek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Yi Shen Industrial. Sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.