

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat krusial dalam menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor utama yang menjadi penggerak sekaligus penentu kelangsungan hidup dan operasional perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup individu-individu yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan perusahaan, serta memberikan kontribusi melalui pemikiran, tenaga, ide-ide kreatif, bakat, dan usaha maksimal guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan tentu memiliki visi dan target yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu, oleh karena itu perusahaan akan selalu berupaya untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi, dedikasi tinggi, serta kinerja yang optimal dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Dengan demikian, apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara tepat dan mampu mendorong efektivitas kerja karyawan, maka hasil yang dicapai oleh perusahaan pun akan menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Kinerja menjadi faktor penting, hal ini berkaitan dengan keberhasilan perusahaan. Adhari dalam Husna & Prasetya (2024) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari proses kerja atau aktivitas tertentu dalam sebuah pekerjaan, yang berlangsung dalam rentang waktu tertentu, dengan mempertimbangkan aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja

tersebut. Kinerja juga dapat diartikan sebagai bentuk aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang memiliki peran penting dalam menentukan hasil akhir guna mencapai standar kualitas yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk dapat memenuhi standar tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kemampuan yang memadai dalam bidangnya. Selain itu, individu-individu tersebut juga diharapkan memiliki tingkat kreativitas dan inovasi yang tinggi, karena kedua hal tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional perusahaan. Sebaliknya, jika kualitas kinerja karyawan rendah, hal ini dapat menurunkan efisiensi, melemahkan daya saing perusahaan, serta menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut tidak lepas dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya melalui berbagai strategi, salah satunya dengan mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut secara menyeluruh.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan yaitu CV Bina Duta Permata Bojonegoro, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis konsultan pengawas dan perencanaan proyek. Bagi CV Bina Duta

Permata Bojonegoro meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu kewajiban, hal ini dikarenakan dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan tercipta kinerja yang efektif dan optimal sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan.

Menurut Hartati *et al.* (2022), tingkat pendidikan merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Esisuarni *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Ilham (2022) menekankan bahwa pengalaman kerja turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja.

Tingkat pendidikan merupakan landasan awal bagi para karyawan untuk dapat memahami tugas serta tanggung jawab mereka. Menurut Nurdin *et al.*, (2023) pendidikan dilaksanakan untuk dapat meningkatkan ilmu wawasan, pemahaman, dan latar belakang secara umum yang diperoleh melalui proses pendidikan selama lebih dari satu tahun dan diakhiri dengan perolehan ijazah. Pendidikan yang berkualitas merupakan suatu investasi jangka panjang yang memberikan dampak positif. Pendidikan bukan hanya suatu proses belajar dalam hal pengetahuan serta keterampilan, namun juga merupakan sarana untuk dapat mengembangkan karakter dan pola pikir. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang diselesaikan, maka semakin luas pula peluang yang diperoleh supaya dapat mengakses pengetahuan yang lebih mendalam serta keterampilan

yang lebih luas. Pendidikan sendiri memiliki dampak yang cukup luas salah satunya yaitu sebagai akses yang lebih besar dalam hal pekerjaan serta adanya tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga berpotensi untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi

Dalam sebuah perusahaan pastinya juga memperhatikan tingkat pendidikan para karyawannya. Seiring dengan berkembangnya teknologi maka hal tersebut juga menjadi tuntutan terhadap kompetensi karyawan yang semakin kompleks. Dengan adanya pendidikan yang tinggi maka karyawan akan dapat mengembangkan mode berfikir secara sistematis, kritis serta kemampuan beradaptasi yang baik. Karyawan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki kompetensi, wawasan, dan keahlian yang lebih unggul, sehingga hal ini berdampak positif terhadap efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas.

Menurut Nurdin *et al*, (2023) manfaat pendidikan untuk peningkatan kinerja yaitu untuk mampu mengasah dan mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan merencanakan, serta memperluas pengetahuan dan meningkatkan keterampilan kerja., dapat meningkatkan mutu serta kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Dengan adanya manfaat tersebut sehingga kinerja karyawan akan dapat semakin tinggi seiring dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi.

Berkaitan dengan tingkat pendidikan di CV Bina Duta Permata Bojonegoro, perusahaan tersebut menerima karyawan yang memiliki

pendidikan minimal SMA/SMK sederajat. Berikut merupakan tabel data tingkat pendidikan karyawan pada CV Bina Duta Permata Bojonegoro

**Tabel 1. 1 Jenjang Pendidikan Karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
SMA / SMK sederajat	25
S1	5
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

*Sumber CV Bina Duta Permata Bojonegoro (2024)*

Berdasarkan dari tabel data di atas dapat dilihat bahwa CV Bina Duta Permata Bojonegoro memiliki karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat berjumlah 25 orang sedangkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan S1 berjumlah 5 orang, dengan adanya data di atas dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan yang memiliki latar pendidikan SMA/SMK sederajat lebih banyak apabila disandingkan dengan jumlah karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S1.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Andika dalam Husna & Prasetya (2024), motivasi kerja adalah elemen yang memengaruhi perilaku seseorang. Motivasi sering dianggap sebagai dorongan, keinginan, atau kebutuhan yang mendorong individu untuk bertindak dengan penuh semangat guna mengatasi dan memenuhi keinginan internal, sehingga individu bertindak dengan cara-cara tertentu yang mengarah pada hasil yang optimal. Secara umum, motivasi kerja mencakup dorongan baik dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal) yang menstimulasi seseorang untuk

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan antusiasme, dedikasi, dan komitmen tinggi. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan usaha yang lebih besar dan fokus yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja tidak semata-mata berkaitan dengan insentif materi, tetapi juga menyangkut aspek psikologis, seperti penghargaan atas pencapaian. Berdasarkan penelitian Asteria *et al.* (2021), motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan mampu bekerja dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Ketika motivasi kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, maka efektivitas kinerja meningkat dan tujuan perusahaan pun lebih mudah dicapai. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan mereka dalam bekerja. Hal ini berhubungan erat dengan tercapainya tujuan organisasi, karena motivasi kerja merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bekerja lebih produktif dan efisien.

Masing-masing individu mempunyai motivasi yang berbeda, yang dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, dan tujuan pribadi masing-masing. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan agar dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Perusahaan yang berhasil mengenali dan memahami motivasi karyawan dengan baik akan mampu merancang kebijakan dan program yang lebih tepat guna dan efektif.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus berkontribusi pada perkembangan

karier mereka. Menurut Martoyo yang dikutip dalam Ilham (2022), pengalaman kerja diartikan sebagai durasi waktu seorang karyawan telah bekerja di suatu tempat, dihitung sejak awal diterima hingga saat ini. Pengalaman mencakup banyak hal seperti keterampilan, pengetahuan serta wawasan yang didapatkan seseorang melalui masa kerja seseorang. Semakin lama karyawan bekerja maka semakin besar kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pengalaman kerja tidak hanya berkaitan dengan durasi waktu yang telah dihabiskan karyawan dalam suatu pekerjaan, namun juga berkaitan dengan beragam situasi serta tugas yang pernah didapatkan. Melalui adanya pengalaman tersebut maka karyawan dapat mengembangkan kompetensinya. Adanya pengalaman kerja ini tidak hanya bermanfaat untuk peningkatan keterampilan teknis, namun juga berperan dalam pembentukan sikap serta pola pikir seseorang. Pengalaman kerja ini dapat membentuk cara berpikir seseorang dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan. Pengalaman kerja ini sering kali dianggap sebagai suatu pelengkap penting bagi pendidikan formal. Sehingga pengalaman kerja ini bukan hanya sebagai bukti kemampuan karyawan dalam bekerja, namun juga mengenai kesiapan seseorang dalam menjalani tuntutan pekerjaan yang sering berubah-ubah dan semakin kompleks ini.

Menurut Ilham (2021) manfaat dari adanya pengalaman kerja untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan bertujuan untuk menciptakan kinerja yang lebih optimal serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin lama

seorang karyawan bekerja di perusahaan, semakin banyak pengalaman yang diperoleh. Dengan bertambahnya pengalaman tersebut, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya juga akan semakin meningkat, sehingga kinerja karyawan pun dapat dikatakan membaik.

Para karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro memiliki durasi lama bekerja yang berbeda-beda yaitu kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 12 tahun bekerja. Berikut merupakan tabel data pengalaman kerja karyawan pada CV Bina Duta Permata Bojonegoro

**Tabel 1. 2 Data Masa Kerja Karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
0-3 Tahun	4
4-7 Tahun	10
8-11 Tahun	10
12 Tahun	4
>12 Tahun	2
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

*Sumber CV Bina Duta Permata (2025)*

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan di CV Bina Duta Permata Bojonegoro memiliki rentang pengalaman kerja mulai dari kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 12 tahun. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelompok karyawan dengan pengalaman kerja antara 4 hingga 7 tahun dan 8 hingga 11 tahun merupakan yang terbanyak. CV Bina Duta Permata Bojonegoro merupakan perusahaan yang memberikan perhatian pada faktor-

faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan penelitian Lestari *et al* (2021) pada “*Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian*” , dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Agustinar *et al.* (2024) dalam penelitian berjudul “*Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kota Bumi Lampung Utara*” ditemukan bahwa motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan juga memberikan pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian Basyit *et al.* (2020) dengan judul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Berbagai hasil penelitian tersebut menjadi dasar dan dukungan bagi peneliti untuk mengkaji hubungan antara tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang menyoroti pentingnya tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja dalam sebuah perusahaan, diharapkan ketiga faktor tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja

karyawan. Penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana perhatian terhadap tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan penjelasan latar belakang tersebut, penulis memutuskan untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada di CV Bina Duta Permata Bojonegoro”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro ?
4. Apakah tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV Bina Duta Permata Bojonegoro

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai masukan untuk perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan pada CV Bina Duta Permata Bojonegoro
2. Menjadi referensi serta bahan acuan untuk penelitian selanjutnya