

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut andil dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu dari kemajuan di dunia usaha dan industri dalam negeri. Di dalam suatu perusahaan, manusia merupakan unsur paling penting. Tanpa adanya peran dari manusia organisasi tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan perusahaan, karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Hasim, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan memiliki etos kerja yang tinggi, hal itu terlihat dari kinerja yang SDM tunjukan. Dengan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan bisa meningkatkan kinerja yang tentunya baik bagi sebuah bisnis. Perusahaan akan berkembang, maju dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti PT Mahati Karawang ini.

PT Mahati Karawang merupakan perusahaan yang berbadan hukum diaktakan tanggal 23 Juli 2012 oleh notaris Fiefie Pieter, SH dan mulai menjalankan

bidang usaha pada awal Januari tahun 2013. PT Mahati Karawang juga merupakan bagian dari koperasi karyawan KIIC. PT Mahati Karawang bergerak dibidang jasa dengan beberapa unit bisnis, diantaranya : unit bisnis general kontraktor lebih bergerak dibidang *Landscaping*, *Cleaning service*, jasa perawatan taman, *General cleaning*, dan lain-lain. PT Mahati Karawang merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan perusahaan lain yang menjadi *customer*, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customer*. Perasaan puas yang dirasakan *customer* atau pelanggan akan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan dan kepedulian terhadap perusahaan serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang dapat menguntungkan perusahaan. Karena hal tersebut kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik atau belum. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah, namun dalam kenyataannya tidak semua akan sesuai dengan apa yang di harapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja karyawan pada PT Mahati Karawang peneliti melakukan pra-penelitian terlebih dahulu dengan menyebarkan kuesioner pra-survey penelitian kepada 30 responden, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut ditemukan beberapa permasalahan yang dirasakan oleh para responden. Berikut peneliti paparkan beberapa permasalahan tersebut. Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Mahati Karawang.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Mahati Karawang

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan konsisten	26	4
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan	23	7
3	Saya selalu hadir tepat waktu	22	8

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	27	3
5	Saya selalu bekerja cepat, tepat, dan tidak menunda pekerjaan	23	7

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan terdapat hasil bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, lalu adanya karyawan yang tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan cepat, tepat, dan tidak menunda-nunda pekerjaan, serta masih terdapat karyawan yang tidak selalu hadir tepat waktu. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan PT Mahati Karawang, bahwa masalah kinerja karyawan menurun disebabkan karena ketidak pahaman karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan, sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang belum bisa bekerja dengan maksimal, dan kurangnya kesadaran serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang dilakukan.

Selain menggunakan pra-survey penelitian sebagai acuan dalam melihat penilaian kinerja karyawan, peneliti juga menganalisis kinerja menggunakan catatan presensi atau kehadiran karyawan. Data kehadiran karyawan bisa menjadi sebuah cerminan dari kinerja karyawan tersebut. karena apabila angka kehadiran para pegawai tinggi, kinerja para karyawan akan lebih optimal. Tetapi sebaliknya, apabila angka kehadiran para karyawan rendah, kinerja karyawan juga tidak akan optimal bahkan cenderung menurun. Berikut peneliti sajikan daftar kehadiran karyawan PT Mahati Karawang dalam rentan waktu antara Agustus – Desember 2021:

Tabel 1. 2Data Kehadiran Karyawan PT Mahati Karawang Agustus 2021- Desember 2021

Bagian/jabatan	Agustus 2021 - Desember 2021				
	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Ass mandor	100%	100%	100%	95%	100%
Casier	100%	100%	100%	100%	95%
Chief of FO	100%	100%	100%	100%	100%

Bagian/jabatan	Agustus 2021 - Desember 2021				
	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Chief of House Kefiing	100%	100%	100%	100%	100%
Cleaner & gardener	100%	100%	100%	100%	95%
Cook	100%	100%	100%	100%	100%
Cook cord 1	95%	100%	100%	100%	100%
Cook Helper	99%	99%	99%	100%	99%
Driver	86%	100%	98%	98%	98%
Eks Officer Bussines Operation	100%	100%	95%	100%	100%
Facility Staff	100%	100%	100%	100%	100%
Finance	100%	100%	98%	100%	100%
Front Office	100%	100%	98%	100%	100%
Grireater	100%	100%	89%	100%	98%
GRO of restaurant	100%	100%	100%	100%	100%
Gudang	100%	100%	100%	100%	100%
Laundry	95%	100%	100%	100%	100%
Leader Cs	100%	100%	100%	100%	100%
Mandor	95%	98%	100%	95%	91%
MKT & GRO	100%	100%	100%	100%	100%
Operator & Safety	100%	100%	100%	100%	100%
Operator Cleaning	99%	99%	100%	99%	98%
Operator Manager	100%	100%	100%	100%	98%
OPR Crane	100%	100%	100%	95%	100%
Pamdes	100%	100%	100%	100%	100%
Room Boy	99%	100%	99%	100%	100%
Security	100%	100%	99%	100%	100%
Senior Cook Helper	100%	95%	91%	100%	100%
Senior staff umum HRD	100%	100%	100%	100%	100%
Snr.Cook	100%	100%	100%	100%	100%
Staff F&A	100%	100%	100%	100%	100%
Store	100%	100%	100%	100%	100%
Waiter	100%	98%	95%	98%	99%
Waiter & Bartender	100%	100%	100%	95%	100%

Sumber : PT Mahati Karawang

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari bulan Agustus – Desember 2021 angka ketidakhadiran karyawan pada PT Mahati Karawang dalam keadaan fluktuatif pada setiap bulan dan pada setiap bagian kerjanya. Menurut hasil wawancara dengan pimpinan PT Mahati Karawang, kurangnya nilai dari persentase kehadiran tersebut tidak hanya pada saat karyawan sedang melakukan absen saja. Tetapi, kurangnya nilai tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang masih

masuk dan keluar kantor belum pada waktunya. Persentase kehadiran di atas belum sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan PT Mahati Karawang yang menargetkan kehadiran karyawan mencapai 98-100%, namun dapat dilihat dari data di atas bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum tercapai sepenuhnya dan hanya beberapa bagian saja yang dapat mencapai target tersebut. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian dalam pekerjaannya. Menurut pihak PT Mahati Karawang banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, namun diantara banyak faktor tersebut yang menjadi fokus peneliti adalah pada latar belakang atau tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, karena dua faktor ini berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memajukan perusahaan (Riani, 2020). Sedangkan menurut (Ilham, 2022) Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan

Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik (Riani, 2020). Menurut Astrid & Tambunan (2017) tingkat pendidikan sangat berpengaruh didalam memberikan suatu kualitas pelayanan yang baik, karena dari setiap tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik sesuai tingkat pendidikan yang dijalaninya. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menurut Hamid, Candra (2018) Karyawan dengan pendidikan tinggi berbeda dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih rendah dari sisi jabatannya, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi mempunyai wawasan yang lebih luas dan dianggap mampu menyelesaikan tanggung jawabnya. Sehingga calon karyawan yang akan bergabung kedalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Tingkat

pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia melalui proses rekrutmen pegawai. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Berdasarkan observasi awal pada PT Mahati Karawang, perusahaan tersebut memiliki karyawan sebanyak 136 orang dengan tingkat pendidikan yang sangat beragam. Berikut merupakan data karyawan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki :

Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Mahati Karawang

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
Formal	
Tidak Tamat SD	1
SD	19
SMP	30
SLTA	72
D1	2
D3	8
S1	4
Total	136
Nonformal	
Pelatihan	25
Kursus / les	17
Tidak pernah	94
Total	136

Sumber : PT Mahati Karawang

Dari data yang telah di dapat, jumlah karyawan yang ada sebanyak 136 orang dengan tingkat pendidikan yang berbeda beda pada setiap bagian/jabatan, dengan di dominasi oleh lulusan SLTA sederajat (SMA,SMK,MA), lalu untuk rincian pendidikan pada perguruan tinggi antara lain D1 (Perhotelan), D3 (tata boga, akuntansi,pariwisata, perhotelan) S1 (manajemen, olahraga, teknik industri). Selain dari itu terdapat karyawan yang telah mengikuti pendidikan nonformal antara lain pelatihan yaitu sebanyak 25 orang ataupun kursus sebanyak 17 orang dan banyak karyawan yang belum pernah mengikuti pendidikan nonforml diluar dari pendidikan formal tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, peneliti menemukan beberapa hal terkait dengan tingkat pendidikan

dan kesesuaian jabatan di PT Mahati Karawang dalam penempatan bagian kerja atau jabatan yang di peroleh masih belum sesuai dengan Pendidikan yang di miliki, hal ini berpengaruh pada kemampuan dan skill yang karyawan miliki dan memungkinkan menjadi faktor penghambat dalam pengembangan bakat karyawan. Misalnya karyawan dengan Pendidikan tertentu namun ditempatkan di bagian yang hanya dibutuhkan pada saat rekrutmen sehingga karyawan tersebut harus menyesuaikan dengan bagian tersebut, walaupun karyawan tersebut sudah memiliki skill sesuai dengan jurusan pendidikan mereka. Data mengenai jabatan atau bagian kerja yang dimiliki oleh karyawan sebagai berikut :

Bagian/jabatan	Pendidikan						
	Tidak Tamat SD	SD	SMP	SLTA	D1	D3	S1
Ass mandor			1				
Casier						1	
Chief of FO			3	5		1	
Chief of House Kefiing				1			
Cleaner & gardener		1		2			
Cook				2			
Cook cord 1				1			
Cook Helper			1	7			
Driver	1	1		9			1
Eks Officer Bussines Operation						1	
Facility Staff				1			
Finance							2
Front Office					1	1	
Griater			2	2			
GRO of restaurant					1		
Gudang				1			
Laundry			1				1
Leader Cs				1			
Mandor		2					
MKT & GRO				1	1		
Operator & Safety				4			
Operator Cleaning				26	13		
Operator Manager						2	
OPR Crane				1			
Pamdes			6				

Room Boy				4		3	
Security			1	6			1
Senior Cook Helper					1		
Senior staff umum HRD						1	
Snr.Cook			1				
Staff F&A						1	
Store				1			
Waiter			1	5			
Waiter & Bartender				1			
Jumlah	1	4	17	81	17	11	5

Untuk mengetahui permasalahan terkait dengan variabel tingkat pendidikan tersebut, peneliti melakukan pra-survey penelitian terhadap karyawan PT Mahati Karawang yang dilakukan kepada 30 responden. Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Pada PT Mahati Karawang.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Tingkat Pendidikan karyawan pada PT Mahati Karawang

No	Pernyataan Tingkat Pendidikan	Ya	Tidak
1	Kemampuan saya dalam bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan	21	9
2	Semakin tinggi tingkat Pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi jabatan yang diperoleh	28	2
3	Saya pernah mengikuti Pendidikan lain diluar sekolah	20	10
4	Pekerjaan yang saya tekuni saat ini sudah sesuai dengan pendidikan terakhir saya	18	12
5	Pekerjaan saat ini berkaitan dengan jurusan Pendidikan terakhir saya	14	16

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 di atas hasil pra-survey penelitian mengenai tingkat pendidikan terdapat hasil bahwa terdapat karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, adapula karyawan yang tidak pernah mengikuti pendidikan diluar sekolah, lalu terdapat karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang ditekuni saat ini belum sesuai dengan pendidikan terakhir karyawan, dan banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak berkaitan dengan jurusan pendidikan terakhirnya.

Selain tingkat pendidikan, rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, karena pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang lebih banyak (Riani, 2020). Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri (Ilham, 2022). Menurut Muamarizal et al(2015) pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya pada masing masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Pengalaman kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan guna untuk mempermudah dalam proses pekerjaan, karena dengan pengalaman kerja karyawan mendapatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan (Handoko & Hani, 2014). Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup dan sesuai dengan kriteria pekerjaan mereka, sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Akibat dari kejadian tersebut perusahaan harus menyediakan tenaga pengajar untuk men-training karyawan tersebut agar karyawan tersebut mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang akan dilakukannya. Disamping membutuhkan waktu untuk men-training dan pelatihan, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk kegiatan training tersebut. Sehingga kegiatan tersebut dapat mengurangi laba dari perusahaan.

Sesuai dengan kelebihan & kekuatan pada profil PT Mahati Karawang yang salah satunya berbunyi “Dikelola dengan tenaga kerja yang professional dan berpengalaman” karyawan PT Mahati Karawang memang memiliki pengalaman Kerja dengan jumlah tahun yang beragam. Berikut data empiris yang telah di dapatkan dari PT Mahati Karawang mengenai jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja

Tabel 1. 5 Pengalaman Kerja Karyawan Pada PT Mahati Karawang

No	Lama waktu	Jumlah karyawan
1	< 1 Tahun	22
2	1 Tahun – 5 Tahun	27
3	6 Tahun – 10 Tahun	47
4	>10 Tahun	40
Total		136

Sumber : PT Mahati Karawang

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa seluruh karyawan PT Mahati Karawang memiliki pengalaman kerja sesuai dengan apa yang ada dalam profil perusahaan, namun lama pengalaman kerja yang dimiliki sangat beragam. Selain dari itu beberapa karyawan yang bekerja pada PT Mahati Karawang memang telah memiliki kemampuan yang berkaitan dengan posisi kerja pada perusahaan, karena kemampuan tersebut didapatkan dari hasil pengalaman kerja yang telah dimiliki. Untuk mengetahui permasalahan terkait dengan variabel pengalaman kerja tersebut, peneliti melakukan pra-survey penelitian terhadap karyawan PT Mahati Karawang yang dilakukan kepada 30 responden. Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Pada PT Mahati Karawang.

Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Pengalaman Kerja karyawan pada PT Mahati Karawang

No	Pernyataan pengalaman kerja	Ya	Tidak
1	Sebelum bekerja di perusahaan sekarang, saya pernah bekerja di tempat lain	27	3
2	Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien	30	0
3	Saya menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	22	8
4	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang saya jalani	24	6
5	Saya mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik saat bekerja	23	7

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil pra-survey penelitian mengenai pengalaman kerja karyawan terdapat hasil bahwa beberapa karyawan yang tidak menguasai

peralatan kerja yang di sediakan oleh perusahaan, lalu terdapat karyawan yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang dijalani, dan masih terdapat karyawan yang tidak mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik saat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki lama waktu atau masa kerja yang terbilang singkat, menyebabkan pemahaman pada tugas-tugas yang diberikan masih kurang, seperti pada beberapa bagian jabatan di PT Mahati Karawang yang membutuhkan *skill* khusus seperti pada bagian *driver* yang harus memiliki kemampuan berkendara yang baik dan sudah teruji, atau bagian *cooking* yang harus mendapatkan praktek dan pembelajaran tentang bagiannya, dan *room boy* yang harus cepat tanggap mengenai pelayanan kepada tamu ataupun dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan. Lalu mengenai permasalahan lainnya yang timbul dari kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah penurunan target atau kinerja yang diakibatkan proses kerja tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan karena karyawan tersebut tidak memahami atau belum mahir mengoperasikan mesin maupun alat-alat yang digunakan pada saat dia bekerja. Maka dari itu lama waktu pengalaman kerja karyawan tersebut akan menunjukkan perbedaan kemampuan yang karyawan miliki, karena pemahaman dan skill yang mereka miliki akan berbeda satu sama lain.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*Research Gap*) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Menurut Basyit et al (2020) dari hasil uji analisis regresi linier berganda didapatkan nilai variabel tingkat pendidikan sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengalan kerja sebesar 0,481 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karywan. Tingkat pendidikan dan pengalam kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Untuk uji t didapat nilai tingkat pendidikan sebesar 2,891 dan pengalaman kerja sebesar 4,315 dengan signifikansi $< 0,05$. Untuk nilai uji F sebesar 11,782, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun

simultan. Sedangkan menurut Putri & Ratnasari (2019) hasil dari pengujian hipotesis menunjukan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) nilai t hitung $-0,462 < t \text{ tabel } 1,678$ dan nilai signifikan $0,646 > 0,05$, yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel Pengalaman Kerja (X2) yang dilakukan oleh Heriyanto, Yulianti (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan dan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,139 memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$) yang artinya jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pada hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa yang paling dominan adalah variabel pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sitompul & Simamora (2021) hasil pengujian secara parsial bahwa t hitung untuk variabel pengalaman kerja (X2) adalah 0,604 lebih kecil dari t tabel 1.301, atau nilai signifikan 0,549 lebih besar dari 0,10 yang berarti H_o diterima dan H_1 ditolak dapat dikatakan secara parsial bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pula dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki rata-rata skor 3,84 yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan analisis linear dan hasil uji t menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Terakhir, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan Nilai t sig $\leq 0,000 < 0,05$ dan hasil uji-t dan pengalaman kerja (X2) menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat pada nilai Dari hasil uji-t yang menyatakan bahwa t sig $\leq 0,000 <$

0,05). Sehingga kesimpulan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Subandrio & Asminawati, 2022)

Tabel 1. 7 Research Gap Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Peneliti	Peneliti
1	Tingkat Pendidikan	Kinerja	Positif Signifikan	Basyit et al (2020)
			Tidak Berpengaruh	Putri, Ratnasari, S. L. (2019)
2	Pengalaman Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	Heriyanto, Yulianti, N. (2018)
			Tidak Berpengaruh	Sitompul, Simamora (2021)

Sumber : PT Mahati Karawang

Pendidikan yang tinggi disertai dengan kemampuan dan pengalaman kerja adalah yang terbaik. Usman (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesa dari pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan terdapat perbedaan hasil penelitian. pada penelitian diatas hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel dan tahun pengamatan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahati Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, dapat di ketahui fenomena yang terjadi pada PT. Mahati Karawang, maka identifikasi masalah yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan belum atau tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2. Karyawan tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan cepat, tepat, dan tidak menunda-nunda pekerjaan
3. Karyawan tidak selalu hadir tepat waktu
4. Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
5. Karyawan tidak pernah mengikuti pendidikan diluar sekolah
6. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang ditekuni saat ini belum sesuai dengan pendidikan terakhir
7. Karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak berkaitan dengan jurusan pendidikan terakhirnya
8. Karyawan tidak menguasai peralatan kerja yang di sediakan oleh perusahaan
9. Karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang dijalani
10. Karyawan belum atau tidak mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik saat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini sangat diperlukan untuk mempermudah atau memfokuskan penelitian. oleh karena itu penulis membatasi permasalahan diatas sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Kajian penelitian ini tentang tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), kinerja karyawan (Y)
3. Lokasi penelitian yang digunakan adalah PT Mahati Karawang
4. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif
5. Alat bantu analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS version 25

1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat pendidikan karyawan di PT Mahati Karawang
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan yang ada di PT Mahati Karawang
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Mahati Karawang

4. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang
5. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang
6. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tingkat pendidikan karyawan di PT Mahati Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengalaman kerja karyawan di PT Mahati Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan di PT Mahati Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi bermanfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi sebuah referensi bagi organisasi dalam penentuan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja untuk peningkatan kinerja.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

