

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang semakin pesat menyebabkan perusahaan harus melakukan perbaikan di segala bidang agar tetap bertahan dan meningkat dalam jangka panjang dengan produk dan pelayanan yang berdaya saing tinggi. Kondisi ini mengharuskan manajemen agar dapat meningkatkan strategi agar mampu untuk bersaing.

Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik SDM maka akan semakin baik pula kinerja di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah mutu SDM yang dimiliki maka semakin menurun kinerja di perusahaan dan akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Untuk meningkatkan produktifitas dan persaingan tersebut, Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha diperlukan adanya sumber daya manusia (*human capital*) yang akan dapat bersaing dengan

menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Manajemen organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang SDM sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan hanya sebagai sumber biaya yang harus diminimumkan atau dihindari (Handoko, 2000:185). Suatu

perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktifitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada.

Dengan adanya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta ketrampilan tersebut maka diharapkan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui tingkat pendidikan seseorang dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan akan menggunakan pikirannya secara kritis, seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pemikiran yang lebih maju. Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.”

Melalui pengalaman kerja dapat lebih mempunyai kemampuan fisik maupun mental, untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman kerja adalah ukuran waktu lamanya masa kerja yang telah di tempuh seseorang dengan memahami tugas –tugas suatu pekerjaan

dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau ketrampilan yang telah diketahui seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (trijoko, 2004) dengan pengalaman kerja yang baik diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang semakin baik pula dan bisa menjadi contoh karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan.

Dengan ketrampilan karyawan akan mudah menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat dan benar. Keterampilan Kerja menurut Hasibuan (2000:54) keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di tugaskan kepadanya. keterampilan disini mencakup teknikal skiil, human skiil, conceptual skiil, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pengalaman kerja, dan ketrampilan.

KSU Mekar Surya Karanganyar merupakan salah satu koperasi di wilayah Karanganyar, di mana lingkungan pesaing bisnis sangat kompetitif. Hal ini dikarenakan menjamurnya lembaga-lembaga keuangan baik koperasi maupun lembaga keuangan lainnya di wilayah Karanganyar. KSU mekar surya Karanganyar di tuntut untuk melakukan upaya agar mampu bertahan dalam iklim persaingan yang semakin kompetitif tersebut. Salah satu upaya KSU Mekar Surya Karanganyar untuk dapat bertahan dan memajukan usahanya adalah dengan meningkatkan kinerja koprasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UNIT SIMPAN PINJAM KOPRASI SERBA USAHA (KSU) MEKAR SURYA KARANGANYAR TAHUN 2016”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016 ?
2. Apakah ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016 ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji pengaruh pendidikan Terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016.

2. Menguji pengaruh ketrampilan Terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016.
3. Menguji pengaruh pengalaman kerja Terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan ketrampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Karyawan

Untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pemahaman tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan terhadap kinerja pada sebuah badan usaha khususnya koperasi

E. SISTEMATIS PENULISAN SKRIPSI

Dalam penulissannya, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung dengan masalah yang dikaji, landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, perumusan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian, serta metode analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji heteroskedastisitas, dan hasil uji multikolinieritas), analisis data (terdiri dari hasil uji hipotesis dan hasil uji t).

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, keterbatasan penelitian serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN