

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X

TAUFIK MAULANA¹, SETYO RIYANTO²

^{1,2}Magister Manajemen Universitas Mercubuana

¹Email: taufikmaulana91@gmail.com

²Email setyo.riyanto@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X. Metode yang digunakan dalam riset ini dengan kualitatif dan berbentuk deskriptif. Tempat dan sampel penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan X dan berjumlah 10 responden. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pendidikan akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki Pendidikan tinggi dapat memiliki wawasan yang luas sehingga bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pengalaman karyawan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengalaman yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Kata kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

INFLUENCE OF EDUCATION AND EXPERIENCE OF EMPLOYEE WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN COMPANY X

TAUFIK MAULANA¹, SETYO RIYANTO²

^{1,2}Magister Manajemen Universitas Mercubuana

¹Email: taufikmaulana91@gmail.com

²Email setyo.riyanto@mercubuana.ac.id

Abstract. This research aims to analyze the effect of employee education and work experience on employee performance in Company X. The method used in research this with qualitative and descriptive in shape . Place and sample this research was carried out in Company X and amount of 10 respondent. The conclusion of this study is education will affect a person's performance at work. Employees who have higher education can have broad insights so as to improve performance at work. Experience. k aryawan also has an influence on employee performance. With good experience, employee performance will get better.

Keywords: Education, Work Experience, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya individu yang memiliki persamaan tujuan, yang bekerjasama untuk merealisasikan tujuan tersebut. Keberlangsungan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain aturan, pedoman serta praktik pemberlakuannya dalam suatu organisasi. Selain hal tersebut, organisasi memerlukan seseorang yang mampu memimpin anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena merupakan kolaborasi antara staf dan dewan pimpinan organisasi yang bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Siti Nur Aisah, 2020) Setiap kinerja memiliki karakteristik masing-masing yang tidak selalu sama. Kinerja di suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan internal yang mempengaruhi perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus sebagai media bagi karyawan untuk lebih mudah dalam memahami dan melaksanakan visi, misi serta nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan (Mulyono, 2018; Setyo Riyanto Endri Endri Novita Herlisha et al., 2021).

Kualitas kinerja pada suatu organisasi, serta kesesuaiannya terhadap norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai pra syarat kunci bagi keberhasilan/kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja ditentukan oleh pendidikan, pengalaman dan kemampuannya selama bekerja (Wati et al., 2021). Dalam setiap usaha industri-industri yang bergerak dalam zona pelayanan ataupun industri tentu mempunyai tujuan yang wajib dicapai supaya dapat membagikan arah dan memadukan unsur- unsur yang ada dalam

industri agar sanggup maju bertumbuh. Buat menggapai tujuan- tujuan tersebut diperlukan serangkaian aktivitas yang diketahui sebagai salah satu cara yang terdiri dari tindakan pemograman, pengorganisasian, penggerakkan serta pengaturan lewat pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) (Mangkunegara, 2017).

Aset industri yang dianggap sangat bernilai dan wajib diatur dengan baik yaitu Sumber Daya Manusia (Utamy et al., 2020). SDM ialah bagian utama yang memiliki peran besar dalam industri sebab bagian tersebut mengatur, menata serta menggerakkan industri dalam menggapai tujuan (Luar et al., 2016). Industri bisa bertumbuh ataupun tidak tergantung SDM yang dipunyai oleh industri, oleh sebab itu hal ini jadi aspek penting yang diperlukan industri buat menggapai tujuan. SDM bermutu merupakan akan mengerti mengenai ilmu wawasan dan mempunyai keahlian dan keahlian terhadap suatu aspek. Tahap awal buat menilai sebuah tingkatan mutu diri adalah dengan menempuh pendidikan resmi di sekolah. Tidak hanya menaikkan ilmu wawasan dalam diri, tujuan lain dari pendidikan yaitu supaya bisa bertugas pada perusahaan- perusahaan besar, sebab pendidikan/ pembelajaran ialah jembatan buat berasosiasi di badan ataupun industri, serta untuk meningkatkan mutu sumber daya (Utamy et al., 2020).

Pendidikan atau pembelajaran dalam tingkatan kinerja SDM dengan cara sugestif memiliki peran serta posisi pembelajaran yang kuat mendukung kebijaksanaan pengembangan SDM pada industri jasa, sehingga peran pembelajaran disini jadi berarti. Pembelajaran dalam tingkatan kemampuan SDM dengan cara sugestif memiliki kedudukan serta posisi yang kokoh. Pendidikan membagikan bekal pada seseorang untuk bisa lebih menguasai kedudukan di tempat pekerjaan (Gemnafle & Batlolona, 2021). Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi maka dapat

mengestimasi masalah menjadi gampang untuk diselesaikan segala bentuk permasalahan yang ada dalam profesinya. Pendidikan dapat membawa seorang untuk dapat lebih menguasai kedudukan/ jabatan di suatu tempat kegiatan (Jenilan, 2018).

Pengalaman dapat menimbulkan kemampuan seorang dalam bekerja. Kemampuan tersebut timbul berangsur-angsur seiring berjalannya durasi waktu sesuai dengan asumsi yang beranekaragam. Pada hakikatnya pengalaman merupakan uraian terhadap suatu yang dihayati serta dengan pendalaman dalam menghadapi suatu hal dan didapatkan dari pengalaman, ketrampilan atau kemampuan diri (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017; Utamy et al., 2020).

TINJAUAN TEORITIS

Pendidikan

Pendidikan/ pembelajaran merupakan upaya buat mempersiapkan peserta didik/ siswa ajar lewat aktivitas edukasi, pengajaran ataupun bimbingan. Tahapan pembelajaran merupakan jenjang pembelajaran yang diresmikan bersumber pada tingkatan kemajuan pembelajaran dengan tujuan yang hendak dicapai serta kemampuan yang diharapkan (Marpaung, 2021). Pendidikan terdiri dari dua yaitu Pendidikan formal dan Pendidikan non formal. Pendidikan formal meliputi Pendidikan dasar, Pendidikan atas, dan Pendidikan tinggi (Syarief, 2021). Pendidikan informal adalah Pendidikan yang diperoleh melalui pelatihan, seminar, webinar, dll. Selain dari jenjang pendidikan yang tidak kalah penting adalah kesesuaian jurusan karena perusahaan pasti melakukan rekrutmen awal sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan disiplin ilmu

yang telah dipelajarinya (Hunta Saiful; dkk, 2022).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cara kegiatan untuk menimbulkan sebuah wawasan ataupun ketrampilan mengenai tata cara kerja. Pengalaman kerja ialah wawasan ataupun keahlian seseorang yang dipahami dan merupakan dampak dari aksi ataupun profesi yang sudah dilakukan dalam waktu tertentu. Pengalaman kerja pegawai akan mempengaruhi posisi ataupun kedudukan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. (Luar et al., 2016). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Suwarto, 2022).

Terdapat beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang dalam bekerja yaitu masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Selanjutnya yaitu tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017). Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Kemudian penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan juga mempengaruhi terhadap kinerja di tempat kerja. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Lestanti, 2015; Prasetyo & Irwansyah, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ayunasrah et al., 2022). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki. Guna memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama (SAFITRI, 2018; Utamy et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Tata cara riset yang dipakai dengan pendekatan kualitatif serta wujud deskriptif (Fadli, 2021). Tempat riset dilaksanakan di Perusahaan X dan berjumlah 10 responden. Buat penerapan riset ini periset memakai informasi sumber data primer dan sekunder. Informasi primer bersumber pada hasil tanya jawab serta pemantauan. Informasi sekunder dari hasil penelitian, internet, dan tempat riset. Penulis melaksanakan pengumpulan informasi dengan cara pemantauan, tanya jawab, serta pemilihan sumber data yang didapatkan. Setelah itu terbuat informasi riset tahap berikutnya informasi dianalisis dalam wujud bahasa penulisan yang dapat dimengerti serta diinterpretasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat pendidikan karyawan di Perusahaan X ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pendidikan Karyawan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Diploma 3	4
2	Sarjana/ Strata 1	6
Jumlah Total Pegawai		10

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang memiliki Pendidikan Diploma 3 yaitu sebanyak 4 orang dan pendidikan Sarjana/ Strata 1 sebanyak 6 orang. Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa 100% karyawan unit ini memiliki Pendidikan tinggi. Pendidikan perguruan tinggi ialah lanjutan dari pembelajaran sekolah menengah atas. Pembelajaran ini adalah untuk menghasilkan sumber daya yang mempunyai keahlian akademik ataupun non akademik dalam pekerjaannya. Pendidikan tinggi merupakan lulusan dari perguruan tinggi, baik lulusan dengan standar diploma maupun standar strata 1 atau sarjana. Pendidikan dibagi menjadi dua yaitu Pendidikan formal dan Pendidikan informal. Pada Pendidikan formal, pemerintah telah menetapkan untuk wajib belajar selama 12 tahun (hingga lulus SLTA). Pendidikan informal diperoleh melalui pelatihan, seminar, webinar, dll (Hamid et al., 2020).

Pendidikan informal yang didapat melalui pelatihan ialah wujud usaha perusahaan/ industri buat meningkatkan mutu pegawai guna meningkatkan kemampuan. Mayoritas industri sudah memperoleh sumber daya manusia yang diinginkan pada saat awal proses perekrutan pegawai/karyawan. Jika perusahaan kurang

mencermati mutu SDM yang dipunyai dan hanya berdasarkan dari ijazah tanpa adanya pendidikan informal yang diperoleh, maka keahliannya yang dipunyai semakin lama akan memudar. Oleh sebab itu dibutuhkan pelatihan yang diperoleh dari pendidikan non formal untuk meningkatkan kinerja kepegawaian (Marpaung, 2021; Wienanda & Widiati, 2017).

Pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang didesain buat memberikan wawasan dan keahlian yang diperlukan buat profesi mereka dikala ini. Pelatihan (*training*) merupakan usaha yang sudah direncanakan mengenai wawasan, keahlian, serta sikap yang berhubungan dengan profesi pekerjaan yang dimilikinya tersebut supaya lebih gampang dalam menyelesaikannya (Ajabar, S.IP., 2020). Aplikasi penerapan dalam pelatihan dapat dikatakan efisien ialah bila diterapkannya cara pelatihan yang analitis sebab dengan perihal itu dapat mendekatkan pada tujuan sebuah perusahaan/ industri. Dari beberapa penafsiran yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan kalau pelatihan merupakan aktivitas yang untuk menaikkan wawasan serta keahlian alhasil dapat mengoptimalkan keahlian pegawai untuk tingkatkan kualitas diri selaku upaya untuk menggapai tujuan industri (Utamy et al., 2020).

Pendidikan akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja (Handayani & Riyanto, 2021). Karyawan yang memiliki Pendidikan tinggi diharapkan dapat memiliki wawasan yang luas sehingga bisa meningkatkan kinerjanya (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Selain Pendidikan, pengalaman kerja juga mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja diperoleh Karyawan ketika telah mempunyai jam kegiatan lebih banyak dari yang diharapkan sehingga memiliki bermacam macam pengalaman dalam menyelesaikan beragam perkara

sesuai dengan keahlian yang dimiliki tiap-tiap Karyawan (Alfiyah & Riyanto, 2019).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat rata – rata pengalaman kerja di Unit Sanitation Facility berdasarkan tabel 2 dibawah ini:

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	5 – 10 Tahun	3
2	10 – 20 Tahun	5
3	20 – 30 Tahun	2
Jumlah Total Pegawai		10

Tabel 2. Lama Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 2, diketahui sebagian besar karyawan rata-rata bekerja sudah mencapai 10 tahun. Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, diketahui mereka bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama karena adanya keinginan jenjang karir khususnya pada unit di perusahaan ini. Pengalaman kerja merupakan kegiatan suatu proses terjadinya wawasan serta keahlian mengenai tata cara untuk melaksanakan profesi pekerjaan dengan metode keikutsertaan langsung ke dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan keahlian yang dipunyai seseorang bersumber pada lama waktu ataupun kegiatan sehingga mempunyai ketrampilan serta ilmu pengetahuan terkait pekerjaannya. (Luar et al., 2016). Kinerja/ Kemampuan pegawai ataupun job performance dikatakan sebagai suatu hasil yang sudah digapai oleh pegawai sepanjang periode yang sudah ditetapkan serta disetujui terlebih dahulu. Hasil pekerjaan tersebut digapai oleh pegawai yang bersumber pada persyaratan pekerjaan yang dilaksanakan dengan periode yang telah

ditetapkan. Karyawan mempunyai pengalaman bekerja lebih lama di sebuah perusahaan jika dibandingkan dengan karyawan yang lain yang lebih pendek masa kerjanya, akan memiliki ketrampilan lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki sedikit pengalaman. Masa kerja akan mempengaruhi pengalaman seseorang dalam bekerja (Utamy et al., 2020).

PENUTUP

Pendidikan akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki Pendidikan tinggi diharapkan dapat memiliki wawasan yang luas sehingga bisa meningkatkan kinerjanya. Selain Pendidikan, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman. Masa kerja akan mempengaruhi pengalaman seseorang dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S.IP., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar - Google Buku. In *CV BUDI UTAMA*.
- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*, 21(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Hamid, M. A., Ramadhani, R., Masrul, M., Juliana, J., Safitri, M., Munsarif, M., Jamaludin, J., & Simarmata, J. (2020). Media pembelajaran. In *Media pembelajaran*.
- Handayani, E., & Riyanto, S. (2021). Understanding the Interrelationship Between Career and Professional Development and Job Satisfaction. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 8(2). <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.825>
- Hunta Saiful; dkk. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Edusaintek : Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 171–183. <https://stkipgri-situbondo.ac.id/repository/files/original/1/346019e2e52a2d879d6d966e3f527067.pdf>
- Jamaludin, & Pawirosumarto, S. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Di Smk Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten). *Swot*, 7(2).
- Lestanti, D. (2015). Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Usaha, Dan Motivasi Kerja Terhadap Persepsi Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Pelaku Umkm Di Boyolali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Luar, D., Universitas, B., Negeri, I., & Palembang, R. F. (2016). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Istinbath*, 15(1).
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *PARAMETER*, 6(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i>

2.177

- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Prasetyo, D., & Irwansyah. (2020). MEMAHAMI MASYARAKAT DAN PERSPEKTIFNYA. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.253>
- SAFITRI, D. L. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT DENGAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Skripsi*.
- Suwarto. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1). <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Syarief, C. (2021). Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(1).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wienanda, W. K., & Widiati, U. (2017). Students' gender, anxiety, and speaking performance in the Indonesian EFL context. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 23(1).