

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dukungan karyawan yang dilakukan dengan bekerja secara giat sangat dibutuhkan untuk kepentingan perusahaan. Dengan hal tersebut para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya perlu diarahkan untuk saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja, tidak secara terpisah. Di dalam unit kerja itu sendiri, tercakup di dalamnya mengenai koordinasi dan pihak yang mengkoordinir. Dalam hal ini, fungsi pengorganisasian telah menempatkan sumber daya manusia pada struktur organisasi yang telah ditetapkan, sehingga masing-masing mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, serta adanya jenjang hierarki yang membedakan antara pimpinan dan karyawan.

Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia.<sup>2</sup>

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kedisiplinan karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja mereka. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan mematuhi aturan

---

<sup>2</sup> Wa Ode Zusnita Muizu, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan* (Bandung: Perwira, 2019), hlm. 69

perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena kedisiplinan membantu menjaga efisiensi, kualitas, dan produktivitas dalam pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dapat mengakibatkan ketidakstabilan, keterlambatan, atau kelalaian dalam pekerjaan, yang berpotensi mempengaruhi kinerja secara negatif. Dengan demikian, meningkatkan tingkat disiplin karyawan seringkali dapat menghasilkan peningkatan dalam kinerja mereka.<sup>3</sup>

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.<sup>4</sup>

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang berkualitas maka perlu dilakukan efisiensi kerja karyawan yang tinggi, maka akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan atau keahlian, latar belakang pendidikan), dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran motivasi.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Ibrahim Zakariya, Roziana Ainul Hidayati, *Pengaruh Semangat Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, (Malang: Jurnal Simki Economic, 2024), hlm. 86

<sup>4</sup> Siska Narulita, *Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang: Hummansi, 2022), hlm. 23

<sup>5</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Efisiensi SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm. 42

Efisiensi kerja dapat dilihat dari upaya penggunaan input yang sekecil-kecilnya untuk mendapatkan produksi yang sebesar-besarnya. Perbandingan ini dilihat dari segi waktu, dimana suatu pekerjaan disebut lebih efisien bila hasil kerja berdasarkan patokan ukuran yang diinginkan untuk memperoleh sesuatu yang baik dan maksimal. Selanjutnya dapat dilihat dari segi kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perbandingan terbaik antara usaha dan hasilnya dalam setiap pekerjaan terutama ditentukan oleh bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Jika efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja, maka cara kerja yang efisien adalah cara yang tanpa sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti, cara termudah, tercepat, termurah, teringan, dan terpendek.

Terdapat beberapa jenis efisiensi, diantaranya adalah efisiensi optimal yang merupakan perbandingan terbaik antara pengorbanan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu hasil yang diharapkan, efisiensi dari segi hasil misalnya seorang manajer dapat mencapai dari suatu output (produktivitas), yang lebih tinggi dibanding dengan masukan-masukan (tenaga kerja, uang, waktu) dan bahan yang dipakai, efisiensi dari segi penghematan, misalnya penggunaan peralatan yang modern maka proses kerja akan lebih cepat serta menghemat waktu dan biaya, dan efisiensi dengan tolak ukur yang dimana suatu perbandingan antara hasil minimum yang ditentukan dengan hasil riil yang dicapai, lebih besar dari angka minimum yang ditentukan. Dalam hal ini

tolak ukurnya adalah kemampuan masing-masing mencapai hasil minimum yang telah ditentukan dalam waktu tertentu.<sup>6</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti pada PT. Agro Cemerlang Plasindo menunjukkan tingkat produktifitas di perusahaan mengalami penurunan. Untuk lebih jelasnya, penurunan produktivitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Jumlah Produksi Bulan Januari-Desember Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realitas Produksi</b>
Januari	750	404
Februari	750	377
Maret	750	383
April	750	485
Mei	750	590
Juni	750	660
Agustus	750	780
September	750	670
Oktober	750	590
November	750	535
Desember	750	485

Sumber: Laporan Produksi PT. Agro Cemerlang Plasindo

Berdasarkan pada data Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada PT. Agro Cemerlang Plasindo pada bulan januari-desember tahun 2023. Permasalahan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan,

---

<sup>6</sup> Shofiana Syam, "Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur", (Makassar: Jurnal Ilmu Manajemen, 2020), hlm. 133

manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, serta kesempatan berprestasi. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja namun dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan peneliti, kesesuaian jurusan dan lain sebagainya, peneliti lebih terfokus pada efisiensi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.<sup>7</sup>

Kemudian yang menjadi pertimbangan tenaga kerja dalam bekerja yaitu tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Karyawan yang berpendidikan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (*accessibility*) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan pendidikan memberikan karyawan kemampuan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektifitas yang lebih baik. Tingkat pendidikan yang memadai juga meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Tujuan pendidikan yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak yang bertujuan untuk mengembangkan potensi menjadi manusia yang berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta bertanggung jawab.

---

<sup>7</sup> Muhammad Agus Hermawan, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*, (Lampung, 2017), hlm. 23

<sup>8</sup> John Dewey, *Experience and Education*, (Bandung:Teraju , 2004), hlm. 118

Pendidikan menjadikan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usaha dalam proses terbentuknya karakter melalui pembelajaran, pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya dan secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.<sup>9</sup>

Namun, masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tidak sedikit pula perusahaan menggunakan pengalaman kerja sebagai landasan untuk menentukan seseorang karyawan menempati posisi tertentu. Berawal dari realita seperti itu, peneliti akan melihat apakah ada pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan, serta seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.<sup>10</sup>

Pengalaman kerja menjadi pertimbangan dalam tenaga kerja yang selanjutnya. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan. Pengalaman kerja menjadi sebuah gambaran dari kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja berkontribusi besar untuk menentukan arah

---

<sup>9</sup> Dewi Junita, Amirul Mukmin, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...*”, (Bima: Jurnal Manajemen, 2022), hlm. 98

<sup>10</sup> Decky Candra Devischa, *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)*, (Malang, 2018), hlm. 2

karir selanjutnya, karena dengan pengalaman yang sudah didapat sebelumnya ini akan memudahkan karyawan dan tidak akan menimbulkan masalah saat bekerja.<sup>11</sup>

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah perusahaan sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan, karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien.

Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

---

<sup>11</sup> Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A., *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta, 2018), hlm. 75

Pengalaman seorang karyawan dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya.<sup>12</sup>

Pertimbangan tenaga kerja yang terakhir yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Agar pelatihan dapat diukur secara efektif, perlu ditetapkan tujuan dari pelatihan kerja yang merupakan pedoman bagi penyusunan, pelaksanaan, dan dalam pengawasan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>13</sup>

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Adapun tujuan pelatihan diantara yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan yang sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam melakukan

---

<sup>12</sup> Mila Hariani, “*Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan*”, (Mojokerto: GLOBAL, 2019), hlm. 25

<sup>13</sup> Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga. Bandung, 2011), hlm.

pekerjaannya, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Selain tujuan tersebut pelatihan juga mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kualitas pelatihan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan untuk merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan.<sup>14</sup>

Untuk menciptakan karyawan yang diperlukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam penerimaan karyawan, dan diperlukannya pelatihan kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Agro Cemerlang Plasindo, yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang industri plastik penunjang pertanian, terdiri dari produksi mulsa hitam merupakan suatu material penutup tanaman budidaya untuk menjaga kelembaban tanah serta menekan pertumbuhan gulma dan penyakit. Produksi waring merupakan jaring yang dibuat dari bahan plastik biasa digunakan dalam keperluan perikanan seperti tambak ikan. Produksi polibag merupakan bahan yang terbuat dari sejenis plastik polietilena dan sering digunakan untuk wadah bibit tanaman untuk kegiatan rehabilitasi lahan dan hutan.

Terdapat keunggulan dari produk yang diproduksi langsung PT Agro Cemerlang Plasindo, diantaranya yaitu dengan kandungan adiktif anti UV Stabilizer yang berguna untuk memperpanjang umur mulsa dari sinar ultraviolet dan bahan kimia pertanian. Diproduksi dengan mesin multi layer 3

---

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2010), hlm. 212

lapis untuk menambah keuletan dan daya tahan tarik mulsa sehingga tidak mudah sobek dan lebih kuat. Terbuat dari campuran material LLDPE (*Low Linear Density Polyethylene*) berkualitas yang memiliki sifat mengkilap dan warna hitam yang pekat sehingga tidak tembus sinar matahari. Diproduksi dengan mesin modern dan dapat diproduksi secara *single/double sheet*, dan diproduksi sampai ketebalan minimum sehingga lebih hemat pemakaian.

Pemilihan objek penelitian pada PT. Agro Cemerlang Plasindo dikarenakan perusahaan tersebut memiliki permasalahan dalam kinerja karyawan yang kurang efisien yang dapat dilihat pada tabel 1.1 hasil produksi yang mengalami penurunan, selain itu pengambilan data pada perusahaan ini lebih mudah dan dirasa mampu menilai sesuai keadaan yang sebenarnya dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain di Tulungagung seperti pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera dan pabrik produsen marmer batangan PT. Java Stone Perkasa yang cenderung lebih tertutup untuk khalayak luas, penelitian ini juga bertujuan untuk bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar hasil produksi yang diperoleh perusahaan mengalami peningkatan setiap waktunya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efisiensi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Agro Cemerlang Plasindo)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah efisiensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo?

2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo?
5. Apakah efisiensi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo.
5. Untuk menganalisis pengaruh efisiensi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Cemerlang Plasindo.

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh efisiensi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana ruang lingkup yang akan dibahas hanya sebatas hal-hal tersebut.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat menjadi alat yang sangat berguna untuk mengevaluasi kemajuan dan kinerja karyawan. Dengan melakukan penelitian, perusahaan dapat mengumpulkan data objektif tentang kinerja karyawan, mengidentifikasi area dimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dan merencanakan pelatihan atau pengembangan lebih lanjut sesuai kebutuhan. Ini juga dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

3. Bagi UIN Sayyid Ali Rahmatullah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi UIN Satu dalam menyusun atau merencanakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan yang ada di dunia kerja dan efektif untuk mahasiswa yang membutuhkannya. Sehingga jika mahasiswa sudah menyelesaikan studi diharapkan dapat lebih mudah dalam menyesuaikan kemampuan atau potensi yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi referensi atau bahan serta menambah pengetahuan untuk penelitian yang akan datang.

## **E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini yaitu karyawan PT Agro Cemerlang Plasindo yang dilakukan pada tanggal 08 maret 2024. Dalam pengambilan sampel data primer diambil dari karyawan yang bekerja di PT Agro Cemerlang Plasindo Batangsaren, Kauman. Penelitian ini memiliki cakupan pada pengaruh efisiensi yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya, pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini hanya mencakup pengaruh efisiensi, tingkat pendidikan, pengalaman, dan pelatihan kerja dalam mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT Agro Cemerlang Plasindo. Jadi lebih jelasnya lagi penulisan skripsi ini dibatasi ruang lingkupnya agar di dalam menguraikan permasalahan yang dibahas tidak terlalu luas dan agar pembahasannya menjadi terarah dan mengefisienkan waktu penelitian.

## F. Penegasan Istilah

### 1. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan arah atau pedoman yang jelas dalam penelitian ini, maka perlu memahami definisi-definisi berikut:

#### a. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja adalah suatu langkah yang diambil untuk menjaga keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan jumlah produksi yang dihasilkan memberikan hasil yang maksimal.<sup>15</sup>

#### b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu maupun tidak terorganisasi.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Regita Christa Tessalonika, *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Bitung: Productivity, 2021), hlm. 414

<sup>16</sup> Noviyanti Rianti Putri, Sri Langgeng Ratnasai, "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam*", (Riau: Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis, 2019), hlm. 48

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja atau pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>17</sup>

d. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk mendapatkan, meningkatkan, serta mengmebangkan kompetensi kerja, produktivitas dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>18</sup>

e. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Mila Hariani, *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja*, (Mojokerto: Global, 2019), hlm. 23

<sup>18</sup> Yosef Ferry Pratama, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Kudus: BMAJ, 2018), hlm. 27-28

<sup>19</sup> Syarifuddin Kitta, Nurhaeda, Muhammad Idris, *“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*, (Makassar: Jesya, 2023), hlm. 297

## 2. Konsep Operasional

Jadi dapat disimpulkan oleh penulis tentang pengertian-pengertian sebelumnya sebagai berikut:

### a. Efisiensi Kerja

Efisien kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan serta berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat.

### c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan potensi individu yang muncul dari semua pengetahuan karyawan yang diperoleh dari hasil kerja untuk periode waktu yang cukup lama dan berpotensi menginspirasi arah karir masa depan karyawan.

### d. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

### e. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

## **G. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar, penulisan penelitian ini terbagi atas 6 (enam) bab yang didalamnya terdapat beberapa sub bab yang akan menjelaskan hasil penelitian secara terperinci dan sistematis juga saling berkesinambungan agar mudah dibaca dan dipahami. Adapun penulisan penelitian ini adalah:

**Bab I Pendahuluan**, yang memberikan gambaran secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian ini. Di dalamnya terdapat beberapa unsur yang terdiri dari: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah, Penegasan Istilah dan Sistematika Penulisan.

**Bab II Landasan Teori**, dalam bab ini diuraikan teori dan konsep yang berisi Pembahasan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Konseptual.

**Bab III Metode Penelitian**, pada bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, analisis data.

**Bab IV Hasil Penelitian,** pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dengan menguji data dan mengolah data tersebut dengan variabel yang telah ditentukan.

**Bab V Pembahasan,** pada bab ini menjelaskan tentang hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23 dan dilanjut dengan pembahasan sesuai variabel.

**Bab VI Penutup,** pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan.