

BAB I

GAMBARAN UMUM

1.1. Latar Belakang

Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Indonesia terus mengalami perkembangan yang pesat pada awal tahun 2000-an, hal ini dibuktikan bertambahnya lembaga keuangan syariah dari sektor perbankan syariah. Menguasai wilayah yang tersebar di Indonesia, lembaga keuangan koperasi menjadi komoditas sektor perbankan yang membantu perekonomian masyarakat Indonesia.

Menurut Budirahayu (2018) Kontribusi sektor perkoperasian atau UMKM di Jawa Timur terhadap pertumbuhan perkoperasian secara nasional tercatat mencapai 32% lebih tinggi dibanding perkoperasian dari provinsi lain yang hanya rata-rata 15% sesuai data dari badan pusat statistik Indonesia, perkembangan koperasi di Indonesia khususnya di Jawa Timur pada tahun 2018 sejumlah 24.024 dengan jumlah yang besar dibanding provinsi lain, pada tahun 2019 jumlah koperasi di Jawa Timur mengalami penurunan menjadi 21.757 yang diakibatkan oleh pandemi, namun pada 2020 jumlah koperasi mengalami lonjakan kembali sejumlah 22.464. Meskipun sempat mengalami penurunan namun jumlah pada tingkat penurunan masih tetap mengungguli provinsi yang lain. Perkoperasian di Jawa Timur memegang peranan utama terhadap pertumbuhan koperasi secara nasional. Sekian dari banyaknya provinsi lain di Indonesia, Jawa Timur merupakan satu-satunya provinsi yang sektor perkoperasian dan UMKM-nya memiliki peran penting dalam memajukan perekonomian daerah dilihat dari pertumbuhan koperasi baru di setiap tahunnya. Sektor koperasi di Jawa Timur dari sejumlah Penilaian merupakan peringkat satu dan memiliki peran utama

dalam mendukung ekonomi kerakyatan jika dibanding 33 provinsi lainnya. Jawa Timur sebagai provinsi terbesar nomor dua di Indonesia, selama ini telah berhasil membuktikan sebagai provinsi lokomotif bagi gerakan koperasi di Indonesia.

Gresik adalah salah satu kota di Jawa Timur yang memiliki perkembangan koperasi yang besar. Kepala Dinas Koperasi Kabupaten Gresik, Ir. Agus Budiono, M.M mengatakan, perkembangan koperasi khususnya wilayah pantura semakin bagus dan meningkat pesat terlihat dari meningkatnya pertumbuhan koperasi baru di setiap tahunnya (Rifqy,2020). Tahun 2015 jumlah koperasi/UMKM di kabupaten Gresik yang tersebar di 18 kecamatan mencapai 191.011, pada tahun 2016 jumlah meningkat menjadi 192.091, dan jumlah ini terus meningkat dibuktikan pada tahun 2017 jumlah koperasi/UMKM menjadi 192.611, dan di tahun 2018 jumlah koperasi/UMKM menurun menjadi 192.091 namun penurunan ini tidak bertahan lama pada tahun 2019 jumlah koperasi/UMKM meningkat yakni 192.641 ini menandakan bahwa ekonomi masyarakat kabupaten Gresik meningkat kecuali pada tahun 2018. Banyaknya koperasi/UMKM yang didirikan diharapkan mampu membantu perekonomian masyarakat sekitar dan UMKM.

Peningkatan jumlah koperasi di Gresik diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi perekonomian masyarakat sekitar salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal Jawa Timur (KSPPS MUI JATIM) yang merupakan lembaga keuangan yang dalam melakukan kegiatan operasionalnya menerapkan prinsip-prinsip syari'ah. KSPPS MUI Jatim merupakan koperasi yang berkembang dengan 11 kantor cabang yang tersebar di wilayah Gresik, Lamongan dan Surabaya, jumlah keseluruhan karyawan adalah 66 karyawan. KSPPS MUI Jatim berkantor pusat di kecamatan

Bungah Kabupaten Gresik. Tujuan didirikannya KSPPS MUI JATIM adalah untuk membantu dan menjembatani umat muslim dalam melakukan aktivitas di bidang ekonomi serta bermu'amalah agar terhindar dari unsur riba. Banyaknya koperasi – koperasi yang berdiri saat ini menjadi pemicu utama persaingan dalam bisnis ini. Hal ini terlihat pada banyak koperasi baru yang menggunakan sumber daya baru dan memiliki kemampuan yang lebih. Kunci utama perusahaan atau organisasi untuk menghadapi persaingan tersebut yaitu dengan meningkatkan, mengelola dan mempertahankan kemampuan dan ketrampilan para pegawainya. Oleh sebab itu KSPPS MUI jatim tidak lepas dari penilaian terhadap kinerja karyawan, segala bentuk laporan kinerja karyawan KSPPS MUI Jatim berpusat dan dan dibuat oleh kantor pusat di Bungah dengan jumlah karyawan yang cukup banyak dan tersebar di kantor cabang segala pelaporan kinerja tetap pada kantor pusat. Karyawan adalah aset yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Pegawai merupakan elemen yang senantiasa ada dalam perusahaan atau organisasi karena manusia mampu bekerja, berinovasi, membuat dan pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Amalia dan Wardani (2021:1) menyatakan bahwa Faktor yang sangat memengaruhi dan menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan adalah adanya peran manusia atau karyawan sebagai aset utama. Maka dari itu diperlukan adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih kompeten di bidangnya. Apabila kualitas pegawai baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai yang berkualitas tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari pegawai. Kinerja adalah salah

satu aspek Yang paling penting ketika berbicara tentang perusahaan yang mana kinerja menurut Warella, dkk (2021:51) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Waryani (2021:11) adalah ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil tingkat keberhasilan tugas yang diperoleh dalam periode tertentu dari hasil pengetahuan, keterampilan dan motivasi dalam bekerja.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Hasil Kinerja Karyawan

Target Kerja	2019		2020	2021
	Target (%)	Realisasi (%)	Realisasi (%)	Realisasi (%)
<i>Funding</i>	30	29,4	27	26,7
<i>Lending</i>	70	60,9	63	63
Total		90,3	90	89,7

Sumber : KSPPS MUI Jawa Timur, 2021

Terlihat dari tabel 1.1 di atas bahwa kinerja karyawan dilihat pada pencapaian *funding* dan *lending* dengan presentasi masing-masing adalah 30% dan 70% pada pencapaian tersebut disetiap tahunnya menurun dibanding dengan tahun sebelumnya pada tahun 2019 pencapaian atas kinerja karyawan pada perolehan *funding* hanya mencapai 29,4% dari 30% sedangkan untuk perolehan *lending* tercapai 60,9% dari 70% pada 2020 perolehan *funding* hanya mencapai 27% dari 30% sedangkan untuk perolehan *lending* tercapai 63% dari 70% dan pada 2021 perolehan *funding* hanya mencapai 26,7% dari 30% sedangkan untuk perolehan

lending tercapai 63% dari 70% jumlah presentasi pencapaian kinerja 2019 adalah 90,3% kemudian presentasi ini menurun di tahun 2020 berikutnya menjadi 90% dan di tahun 2021 kembali mengalami penurunan sehingga menjadi 89,7%. Peningkatan kualitas kinerja karyawan merupakan tonggak utama bagi perusahaan agar mampu bertahan di era industri 4.0 yang sejauh ini berkembang dengan cepat. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Hendrico (2014) faktor pertama, terdiri dari Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat, pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Kedua, adalah faktor lingkungan internal organisasi. Pegawai Dalam melaksanakan tugasnya, memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robto, sistem kompensasi, iklim kinerja. strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. serta sistem mamajemen dan kompensasi.

Pengetahuan adalah salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja, secara umum pengetahuan di dapatkan dari tingkat pendidikan yang telah di tempuh, sesuai dengan pendapat Darmadi (2019:6) bahwa pendidikan adalah pemberian pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Jadi melalui pendidikan seseorang memiliki

pengetahuan yang mana pengetahuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin luas tingkat pengetahuannya yang kemudian semakin banyak mempengaruhi kinerja seseorang. Fauzi dan Hidayat (2020:88) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektualitas dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan, selanjutnya disebutkan pula bahwa tingkat pendidikan merupakan alat pengukur kemampuan yang paling dikenal. Dalam arti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka orang tersebut dinilai semakin memiliki intelegensi yang tinggi pula.

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Karyawan

Bagian	Perempuan				Laki-Laki			Total
	SMA/ SMK/ MA	D 3	S1 sesuai bidang	S1 tidak sesuai bidang	SMA/ SMK/ MA	S1 sesuai bidang	S1 tidak sesuai bidang	
Manajer		1	3	1		2	2	9
Kepala cabang	1		1	2	2	2	3	11
Administrasi			1	1			1	3
Marketing	1		14	5	3	3	6	32
Teller	2		3	5		1		11
Total	4	1	22	14	5	8	12	66

Sumber : KSPPS MUI Jawa Timur, 2021

Tabel 1.2 merupakan data tingkat pendidikan karyawan KSPPS MUI Jatim dari tingkat SMA, D3 dan Sarjana. Data di atas terdapat perbedaan tingkat pendidikan sarjana antara sarjana yang sesuai bidang dan sarjana yang tidak sesuai bidang. Terdapat pada tabel 1.2 karyawan di kantor KSPPS MUI Jatim sebanyak 30 karyawan berpendidikan tinggi sesuai bidang terdiri dari 22

perempuan dan 8 laki-laki, 27 karyawan berpendidikan tinggi namun tidak sesuai bidang yang terdiri dari 14 perempuan dan 12 laki-laki dan 9 karyawan berpendidikan menengah yang tidak sesuai bidang terdiri dari 4 perempuan dan 5 laki-laki dan 1 karyawan tingkat diploma dari perempuan. Padahal jika suatu perusahaan ingin mendapatkan pencapaian yang tinggi atas kinerja karyawan tentu perusahaan mengupayakan agar karyawannya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi atau setidaknya sesuai dengan jurusan pada bidang pekerjaan yang ditekuni yang hal ini merupakan indikator dari tingkat pendidikan seperti pernyataan Wiryan dan Rahmawati (2020) kesesuaian jurusan merupakan salah satu indikator tingkat pendidikan sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan mendata tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan itu sendiri agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan keahlian pegawai.

Tidak jauh dari tingkat pendidikan, pelatihan adalah faktor utama terbentuknya kinerja yang bersinergi. menurut Amanah dan Fatmayanti (2014:20) Pelatihan merupakan proses belajar yang dirancang untuk mengubah kinerja, orang yang mengerjakan pekerjaan, selanjutnya di tambahkan pula bahwa Pelatihan diperlukan pada saat kinerja pekerja berada di bawah standar, atau untuk mengubah penampilan kerja, bukan untuk penyegaran, sebagaimana seringkali digunakan sebagai alasan dilakukannya pelatihan. Kualitas dari karyawan dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan.

Tabel 1.3
Data Pelatihan Karyawan 2020-2021

Daftar Pelatihan Tahun 2020							Total
No	Materi	Peserta					
		Manajer	Kacab	Admin	Marketing	Teller	
1	<i>Service Excellent</i>				32	11	
2	Administrasi		11	3	32	11	
3	<i>Selling Skill</i>		11	3	32	11	
4	Diskusi Renstra Dan Kepegawaian	9					
Total		9	11	3	32	11	66
Daftar Pelatihan Tahun 2021							Total
No	Materi	Peserta					
		Manajer	Kacab	Admin	Marketing	Teller	
1	Sop, Persus	9					
2	<i>Leadership</i>	9	11				
3	Manajemen Sdm	9					
4	Ad/Art	9					
5	<i>Selling Skill</i>		11	3	32	11	
6	Keadministrasian			3	32	11	
7	Teknik <i>Survey</i> Dan Analisa Pembiayaan		11	3	32	11	
8	Penanganan Pembiayaan Bermasalah	2	11	3	32	11	
Total		9	11	3	32	11	66

Sumber : KSPPS MUI Jawa Timur, 2021

Tabel 1.3 merupakan data atas beberapa pelatihan yang di tempuh di KSPPS MUI Jatim pada tahun 2020 dan 2021, pada tahun 2020 materi pelatihan yang diberikan diantaranya *service excellent*, administrasi, *selling skill*, diskusi Renstra dan kepegawaian masing-masing materi diikuti oleh peserta sesuai bidang dan pekerjaan dengan total peserta yang ikut serta adalah 66 karyawan. Tahun 2021

Materi pelatihan yang diberikan meliputi SOP, persus, leadership, manajemen SDM, ad/art, *selling skill*, administrasi, teknik *survey*, analisa pembiayaan, dan penanganan pembiayaan bermasalah dengan diikuti oleh peserta sesuai bidang dan total peserta yang ikut serta pada pelatihan 2021 sejumlah 66 peserta. Pelatihan tahun 2020 dan 2021 66 peserta atau karyawan telah mengikuti kegiatan pelatihan artinya semua karyawan telah andil dalam pelatihan yang diberikan. Diharapkan setiap karyawan mampu mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan kepada realisasi pekerjaan. Melalui adanya pelatihan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting yang mampu mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dimana salah satu dari kompensasi yang di maksud adalah gaji. Menurut Prasetio, dkk (2021:146) komponen yang termasuk dalam kompensasi langsung adalah gaji dasar, tunjangan dasar, tunjangan struktur jabatan, tunjangan pajak, tunjangan Jamsostek. Gaji dianggap penting karena tujuan seseorang giat dalam bekerja dan semangat dalam bekerja adalah untuk memperoleh gaji. Pratama (2014), menyatakan Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Tabel 1.4
Data Gaji Karyawan

Bagian	Perempuan					Laki-Laki					Total
	< 1 - 2 Juta	> 2 - 3 Juta	> 3 - 4 Juta	> 4 - 5 Juta	> 5 Juta	< 1 - 2 Juta	> 2 - 3 Juta	> 3 - 4 Juta	> 4 - 5 Juta	> 5 Juta	
Manajer		1	1	2				2	3	9	
Kacab			2	2			5	2		11	
Administrasi		1	1				1			3	
Marketing	19	13								32	
Teller	3	7				1				11	
Total	22	9	4	4		1	1	5	4	3	66

Sumber : KSPPS MUI Jawa Timur, 2021

Tabel 1.4 adalah data jumlah gaji yang diterima oleh karyawan, mulai dari gaji <1.000.000 hingga >5.000.000 yang terdiri dari tingkat manajer, kacab, administrasi, *marketing* hingga *teller*. Sebanyak 11 karyawan yang mendapatkan gaji > 4 juta pada posisi manajer 3 karyawan dan kacab 4 karyawan dari laki-laki dan perempuan, sebanyak 22 karyawan yang mendapatkan gaji minimal yakni 1-2 juta pada posisi tersebut yang mayoritas diduduki oleh *marketing* yakni 19 karyawan dan *teller* 4 karyawan dari laki-laki dan perempuan. Menurut Nursadi (2019) pola dasar perhitungan gaji yakni gaji harus mencerminkan tugas atau pekerjaan sehingga gaji adalah hal pertama yang dipertimbangkan oleh setiap karyawan sebelum melaksanakan pekerjaan mereka ketika seseorang merasa apa yang di dapatkan dari gajinya tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan. Kenyataannya banyak yang masih mengeluhkan bahwa gaji yang di dapatkan masih dianggap kurang terkhususnya pada jabatan *marketing* dan *teller*, Karena melihat resiko dari pekerjaan mereka juga cukup tinggi yakni selisihnya transaksi

yang mengharuskan mereka untuk mengganti uang yang selisih tersebut. Jumlah gaji yang sebanding atas jirih payah tenaga kerja yang perhitungan didasarkan pada waktu kerja, resiko kerja, kesulitan kerja, dan beban kerja akan menimbulkan timbal balik yang positif kepada perusahaan berupa peningkatan kinerja jika hal tersebut telah terpenuhi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mendapati pentingnya kinerja terhadap pertumbuhan perusahaan maka peneliti tertarik untuk mengidentifikasi pengaruh tingkat pendidikan pelatihan dan gaji terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menjadi perhatian bagi perusahaan terhadap kemungkinan kebutuhan pekerja guna meningkatkan kinerja mereka di kemudian hari. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian di koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah mitra usaha ideal Jawa timur dengan judul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal Jawa Timur (KSPPS MUI JATIM)*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim?
3. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim.

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi KSPPS MUI Jatim
Untuk memberi saran dan sumbangan pemikiran kepada koperasi sebagai bahan pertimbangan dan tambahan dalam memahami kinerja karyawan yang ada di KSPPS MUI Jatim tersebut, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jatim.
2. Bagi peneliti/penulis
Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan baik itu di bangku kuliah maupun di luar bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang sumber daya manusia, khususnya menyangkut tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini sebagai referensi yang dapat menjadi bahan penelitian lanjutan atau sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang

akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan dengan permasalahan tingkat pendidikan pelatihan, pemberian gaji.

