



Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya

Maslahatus Saidah

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

maslahatussaidah@gmail.com

Article Info

Article History:

Received Mar 02 th, 2022

Revised Jun 01 th, 2022

Accepted Jun 28 th, 2022

Available online on Jul 07, 2022

Keyword:

Education, Competence,

Discipline, Welfare,

Performance, Supermarket

DOI: 10.35891/ml.v13i2.3395

Corresponding Author:

Maslahatus Saidah,

email: maslahatussaidah@gmail.com

Paper type: Research paper

ABSTRACT

In Islam, welfare is not only measured by the fulfillment of material needs, but also the fulfillment of spiritual needs. Judging from the facts, the efforts that have been made by the company are expected to make the performance of Sakinah Supermarket employees better in the future. Therefore, researchers are interested in examining how the influence of education, competence, discipline, and employee welfare on the performance of Sakinah Supermarket employees. using quantitative research to test certain theories by examining the relationship between variables. The population of employees at Sakinah Supermarket is 44 people. Education, competence, discipline and overall employee welfare have an influence in improving employee performance at Sakinah Supermarket Surabaya. It is possible that employees maintain their competence attitude, in order to support employee performance at Sakinah Supermarket.

MALIA CC BY license. Copyright © 2022, the author(s)

Abstrak: Dalam Islam kesejahteraan tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, melainkan juga terpenuhinya kebutuhan spiritual. Melihat dari fakta yang ada, maka dengan upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan Supermarket Sakinah semakin baik kedepannya. Oleh karena peneliti tertarik untuk meneliti bagaimanakah pengaruh antara pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah. menggunakan penelitian kuantitatif untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Untuk populasi karyawan pada Supermarket Sakinah ini berjumlah 44 orang. Pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah Surabaya. Ada kiranya agar karyawan tetap mempertahankan sikap kompetensinya, guna menunjang kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah.

Kata Kunci: Pendidikan, Kompetensi, Disiplin, Kesejahteraan, Kinerja, Supermarket

A. PENDAHULUAN

Perbankan memiliki peranan yang penting dalam kegiatan perekonomian, dalam suatu Negara. Hal ini tentunya tidak terlepas dari lalu lintas pembayaran yang menggunakan uang sebagai mediana. Dari peranan tersebut dapat dikatakan bahwa industri perbankan merupakan urat nadi atau pusat dari sistem perekonomian itu sendiri. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk Simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Menurut ensiklopedia Islam, bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syari'ah Islam (Daryanto. 2014).

Berdasarkan rumusan tersebut, bank Islam berarti bank yang tata cara beroperasinya didasarkan pada tata cara bermuamalat secara Islam, yakni mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Qur'an dan Hadist. Sedangkan "Muamalat adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan manusia dengan manusia, baik hubungan pribadi maupun perorangan dengan masyarakat (Tjiptono. 2005).

Selanjutnya, industri perbankan syari'ah telah mengalami perkembangan yang pesat semakin memiliki landasan hukum yang memadai yakni dengan diterbitkannya Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang perbankan Syari'ah.

Dalam menjalankan usahanya sebagai lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan. Sama seperti halnya perusahaan lainnya, kegiatan pihak perbankan secara sederhana dapat kita katakan sebagai tempat melayani segala kebutuhan nasabahnya. Para nasabah datang silih beganti baik sebagai pembeli jasa maupun penjual jasa yang ditawarkan. Hal ini sesuai dengan kegiatan utama suatu bank, yaitu membeli uang dari masyarakat (menghimpun dana) melalui simpanan dan kemudian menjual uang yang diperoleh dari penghimpunan dana dengan cara (menyalurkan dana kepada masyarakat umum dalam bentuk kredit atau pinjaman).

Kegiatan perbankan adalah memberikan jasa-jasa bank lainnya. Tujuan pemberian jasa-jasa bank ini adalah untuk mendukung dan memperlancar kedua kegiatan sebelumnya, yaitu kegiatan mengimpon dana dan menyalurkan dana. Semakin lengkap jasa bank yang diberikan, maka semakin semakin baik, hal ini disebabkan jika nasabah hendak melakukan suatu ransaksi perbankan,

cukup berhenti disatu bank saja. Demikian pula sebaliknya, jika jasa yang diberikan kurang lengkap, maka nasabah terpaksa untuk mencari bank yang lain yang menyediakan jasa yang mereka butuhkan (Hasan. 2011).

Metode konvensional (manual) perbankan adalah nasabah datang ke bank untuk bertransaksi. Bila nasabah ingin melakukan transfer dana ke rekening lain di bank yang sama atau bank yang berbeda, mereka harus datang ke bank, mengisi blanko transfer dan mengantri untuk dilayani. Cara ini sangat tidak efisien, karena perlu waktu cukup banyak hanya untuk ditransfer. Transfer merupakan jasa pengiriman uang atau pemindahan uang lewat bank baik pengiriman uang dalam kota, luar kota atau ke luar negeri. Lama pengiriman dan besarnya biaya kirim sangat tergantung dari sarana yang digunakan.

Pemilihan sarana yang akan digunakan dalam jasa transfer ini tergantung kemauan nasabah apakah lewat Telex, Telepon, atau On Line Komputer. Sarana yang dipilih akan mempengaruhi kecepatan pengiriman dan besar kecilnya biaya pengiriman.

Banyak cara yang dapat dilakukan bank dalam memenuhi kebutuhan, keinginan dan kepuasan nasabah, salah satunya yaitu dengan memberikan kesan dan citra yang baik dalam hal produk maupun pelayanan kepada nasabah. Dengan pelayanan yang baik, diharapkan nasabah akan merasa dihargai dan tidak merasa diabaikan haknya dan akhirnya nasabah sebagai pengguna atau pelanggan dari jasa yang ditawarkan oleh bank tersebut akan merasa puas.

Sebelumnya, para nasabah sudah cukup puas dengan adanya transaksi menggunakan Anjungan Tunai Mandiri (ATM). Namun, sekarang kepuasan tersebut cepat menghilang, karena bertransaksi dengan menggunakan ATM tidak jauh beda dengan datang langsung ke bank, bahkan terkadang nasabah harus tetap mengantri untuk menunggu gilirannya tiba. Dilain pihak, tingginya tingkat kriminalitas yang melahirkan kebutuhan masyarakat akan keamanan dan kepraktisan dalam melakukan segala transaksi. Industri perbankan tahu benar memanfaatkan hal itu. Fungsi utama, bank sebagai tempat menabung dan sumber kredit pun dikembangkan. Saat ini, dalam bersaing satu sama lain, bank-bank tidak hanya mengandalkan dua fungsi utama tersebut, melainkan berlomba memberikan layanan yang sebanyak mungkin dapat dilibatkan langsung dalam melakukan transaksi sehari-hari (Irwan.2004).

Dalam perbankan saat ini telah diramaikan dengan adanya fasilitas kemudahan bertransaksi secara mobile, hal tersebut terjadi seiring dengan tuntutan terhadap terjadinya kemudahan dan kesederhanaan prosedur yang semakin lama semakin meningkat. Masyarakat semakin menuntut kepraktisan dan mulai enggan menjalankan suatu prosedur yang tidak hanya menghabiskan

banyak waktu namun tanpa terasa lelah mengikis sumber pendapatan seseorang. Hal ini maenjadi pemikiran para nasabah untuk memulai beralih dari kebiasaannya selama ini.

Teknologi informasi telah menjadi bagian yang sangat penting dalam dunia perbankan. Dengan memanfaatkan teknologi secara cerdas, Bank dapat menghadirkan berbagai fasilitas untuk mendukung produk dan layanan yang sudah ada (Kasmir.2015).

Menurut Peraturan Bank Indonesia No.19/12/PBI/2017 tentang penyelenggaraan teknologi finansial menimbang bahwa perkembangan teknologi dan sistem informasi terus melahirkan berbagai inovasi, khususnya yang berkaitan dengan teknologi untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat termasuk akses terhadap layanan finansial dan pemrosesan transaksi.

Alasan ini merupakan salah satu penyebab dari pihak bank menentukan penawaran layanan mobile banking diharapkan dapat mengurangi ketidakpraktisan metode manual serta menawarkan kepraktisan. Layanan M-banking membuka kesempatan bagi nasabah untuk melakukan transaksi perbankan melalui perangkat smartphone.

Mobile banking merupakan salah satu layanan perbankan yang menerapkan teknologi informasi. Layanan ini menjadi peluang bagi bank untu menawarkan nilai tambah kepada pelanggan. Mobile banking atau biasa disebut m-banking merupakan suatu layanan perbankan yang diberikan oleh bank untuk mendukung kelancaran dan kemudahan kegiatan perbankan. Keefektifan dan keefisienan nasabah untuk melakukan berbagai transaksi. Mobile banking tidak akan berjalan, jika tidak didukung oleh telepon seluler dan internet. Setiap orang yang memiliki ponsel dapat memanfaatkan fasilitas ini, untuk berbagai kemudahan layanan perbankan tersebut, diharapkan nasabah merasa puas dalam menggunakan berbagai macam jasa yang diberikan oleh pihak bank.

Apabila pihak perusahaan terus menerus mengabaikan konsumen maka konsumen akan meninggalkan perusahaan karena ketidakpuasan atas pelayanan perusahaan, karena konsumen saat ini sudah pintar dan tidak mau dibodohi. Persaingan bisnis saat ini semakin tajam. Setiap perusahaan harus lebih aktif dan lebih agresif merebut posisis pasar dan memenangkan persaingan. Konsep pemasaran berubah dari product oreiented menjadi customer oriented. Bentuk dari customer orieented adalah perusahaan harus memperhatikan nasabahnya dengan cara memberikan pelayanan prima dan selalu menjalin hubungan yang baik sehingga memuaskan keinginan dan kepuasan nasabah (Khotler. 2001).

BRI Syari'ah sebagai salah satu pelaku industri perbankan syari'ah menyadari perlunya memberikan kenyamanan bagi nasabah dalam melakukan transaksi dengan memberikan alternatif channel. Hal ini yang melatarbelakangi BRI Syari'ah meluncurkan fasilitas banking yang mengusung nama BRIS Online.

Sesuai dengan namanya, fasilitas ini memungkinkan nasabah BRI Syari'ah untuk melakukan transaksi melalui handphone. Cukup dengan terhubung internet dan mengakses BRIS Online maka nasabah bisa melakukan transaksi kapan saja dan dimana saja. Fitur menu yang disiapkan pun sangat mudah digunakan sehingga tidak menjadi hambatan bagi Nasabah yang baru menggunakannya.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Pendidikan

Sumber daya manusia adalah bentuk termahal dari sumber daya kesehatan, yang merupakan salah satu alasan mengapa manajemen harus menjaga agar seluruh staf kesehatan dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Semakin berkembangnya suatu perusahaan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional, karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bahkan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa mencapai kemakmuran.

Pendidikan seperti yang diungkapkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Definisi pendidikan lainnya yang dikemukakan oleh M. J. Langeveld bahwa:

- a. Pendidikan merupakan upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan.

- b. Pendidikan ialah usaha untuk menolong anak untuk melaksanakan tugas-tugas hidupnya agar dia bisa mandiri, akil-baliq dan bertanggung jawab.
- c. Pendidikan adalah usaha agar tercapai penentuan diri secara etis sesuai dengan hati nurani.

Pengertian tersebut bermakna bahwa, pendidikan merupakan kegiatan untuk membimbing anak manusia menuju kedewasaan dan kemandirian. Hal ini dilakukan guna membekali anak untuk menapaki kehidupannya di masa yang akan datang. Jadi dapat dikatakan bahwa, penyelenggaraan pendidikan tidak lepas dari perspektif manusia dan kemanusiaan.

Pengertian pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Sisdiknas tersebut menjelaskan bahwa pendidikan sebagai proses yang di dalamnya seseorang belajar untuk mengetahui, mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya untuk menyesuaikan dengan lingkungan di mana dia hidup.

Hal ini juga sebagaimana yang dinyatakan oleh (Saroni, 2011), “pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung dalam kehidupan sebagai upaya untuk menyeimbangkan kondisi dalam diri dengan kondisi luar diri. Proses penyeimbangan ini merupakan bentuk survive yang dilakukan agar diri dapat mengikuti setiap kegiatan yang berlangsung dalam kehidupan.”

Beberapa konsep pendidikan yang telah dipaparkan tersebut meskipun terlihat berbeda, namun sebenarnya memiliki kesamaan dimana di dalamnya terdapat kesatuan unsur-unsur yaitu: pendidikan merupakan suatu proses, ada hubungan antara pendidik dan peserta didik, serta memiliki tujuan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses reorganisasi dan rekonstruksi (penyusunan kembali) pengalaman yang bertujuan menambah efisiensi individu dalam interaksinya dengan lingkungan.

Menurut Veithzal (2013) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Djaman Satori (2017) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Mudrajad Kuncoro (2015) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Fachruddin Saudagar menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur (Saudagar, 2019).

Kompetensi berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Kompetensi mengandung pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

2. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk menguasai diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama. Disiplin kerja bisa terwujud dengan adanya para pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu dan teratur, menggunakan pakaian yang rapi saat jam kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan sebaik mungkin, menghasilkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang memuaskan dengan mentaati cara kerja yang telah ditentukan dan dapat menyelesaikan pekerjaan pegawai dengan tepat waktu (Hasibuan, 2020).

Disiplin berasal dari kata *disciple* yang artinya belajar. Selain itu disiplin adalah arahan untuk melatih serta membentuk seseorang agar melaksanakan sesuatu menjadi lebih baik. Jadi disiplin juga bisa diartikan dengan tindakan yang telah diberikan pimpinan pada pegawainya dalam mencapai tuntutan berbagai tugasnya (Siagian, 1997).

Menurut Maman Rachman disiplin adalah upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu maupun sikap mental masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan serta ketaatan pada peraturan dan tata tertib berlandaskan dorongan dan kesadaran yang muncul dari hati individu maupun masyarakat tersebut (Maman, 2000). Sedangkan pengertian lainnya mengungkapkan bahwa disiplin merupakan kesadaran pada tata tertib ketika orang-orang yang berhubungan dalam suatu sistem dengan senang hati taat pada peraturan yang ada (Mulyasa, 2002).

Kedisiplinan merupakan tindakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini bisa terlihat dengan adanya sikap karyawan untuk sukarela

menaati semua peraturan dan sadar dengan tugas serta tanggung jawab diperusahaan. Oleh karena, karyawan tersebut akan bersedia mematuhi seluruh peraturan dan bisa melaksanakan tugasnya secara sukarela ataupun terpaksa terpaksa. Berbeda dengan kesediaan yangmana merupakan tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak.

Dalam kenyataannya, jika karyawan tidak bersedia mengindahkan peraturan yang telah ada pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan dikenai tindakan disipliner. Tindakan ini merupakan sanksi bagi karyawan yang telah melanggar tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Pengertian Kesejahteraan

Definisi Kesejahteraan dalam konsep dunia modern adalah sebuah kondisi dimana seorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik itu kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga memiliki status sosial yang mengantarkan pada status sosial yang sama terhadap sesama warga lainnya. Kalau menurut HAM, maka definisi kesejahteraan kurang lebih berbunyi bahwa setiap laki laki ataupun perempuan, pemuda dan anak kecil memiliki hak untuk hidup layak baik dari segi kesehatan, makanan, minuman, perumahan, dan jasa sosial, jika tidak maka hal tersebut telah melanggar HAM (Basri, 2005).

Adapun pengertian kesejahteraan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial yakni suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila. Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Maka setiap individu membutuhkan kondisi yang sejahtera, baik sejahtera dalam hal materiil dan dalam hal non materiil sehingga dapat terciptanya suasana yang harmonis dalam bermasyarakat.

C. METODE

Pendekatan jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki pengertian metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel independen dan 1 variabel dependen.

Variabel independen (X) atau yang lebih dikenal dengan sebutan variabel bebas ini merupakan variabel yang menjadi sebab atau pengaruh bagi variabel dependen (Y). Variabel independen yang akan peneliti ambil adalah pendidikan (X1), kompetensi (X2), disiplin (X3), dan kesejahteraan (X4).

Variabel dependen (Y) atau yang lebih dikenal dengan variabel terikat ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (X). Variabel dependen yang akan peneliti ambil adalah kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya.

Untuk populasi karyawan pada Supermarket Sakinah ini berjumlah 44 orang. Menurut Arikunto apabila subjek penelitiannya masih kurang dari 100 orang, lebih baik semua jumlah tersebut diambil sehingga penelitiannya nanti termasuk penelitian populasi. Namun, jika jumlah subjeknya lebih besar maka bisa diambil antara 10-15%, atau 20-25 % ataupun lebih dari itu. Berdasarkan gambaran di atas, maka peneliti mengambil jumlah keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang karyawan.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan (Anwar, 2003).

Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi

pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya.

Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya

2. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Dewasa ini konsep kinerja sering dikaitkan dengan konsep kompetensi. Dengan demikian kedua konsep ini menjadi populer pada saat ini. Banyak organisasi bisnis dan non bisnis sangat memperhatikan hal ini dengan penerapan konsep kinerja berdasarkan kompetensi karyawan.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Sehingga dapat mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada semua pekerjaan dalam organisasi maupun kompetensi-kompetensi pada pekerjaan-pekerjaan tertentu, kompetensi tahap terpenting berikutnya adalah mengidentifikasi dengan akurat tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maupun calon karyawan (Rosento, 2016).

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja. Dalam rumusan standar kompetensi tentang kemampuan dan kinerja yang harus dicapai, diantaranya meliputi :

- a. Apa yang diharapkan dapat dikerjakan oleh seseorang.
- b. Seberapa jauh kinerja yang diharapkan tersebut dapat dicapai seseorang
- c. Bagaimana mengukur/membuktikan bahwa seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya. Pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan

mempunyai hubungan yang sangat kuat, peningkatan kinerja ini tergantung dengan kompetensi yang dimiliki satu individu. Kompetensi Sumber Daya Manusia seperti pengetahuan dan kemampuan modal utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehendaki tujuan karyawan.

3. Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Sedarmayanti mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik (Sedarmayanti, 2015). Menurut Mangkunegara dan Prawirosentono ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Prawirosentono, 2019).

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa “disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang

tanggung dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan prestasi, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta konsistensi karyawan.

4. Pengaruh Kesejahteraan dengan Kinerja Karyawan

Pendapat universal mengemukakan bahwa kinerja organisasi akan sangat tergantung pada kinerja individu para pegawainya. Sementara itu, kinerja individu dalam organisasi dihasilkan dari gabungan usaha yang disertai motivasi dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dari yang bersangkutan (Gibson, 2008). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu aparatur pemerintah daerah dapat melakukan antara lain dengan cara meningkatkan motivasi, semangat dan kegairahan kerja.

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai baik berupa gaji, tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya dan keluarga.

Sebaliknya, turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Balas jasa atau tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan (Hasibuan, 2007).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara persial pada variabel kompetensi (X2) dan variabel kesejahteraan (X4). Pertama, pada variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya. Diperoleh hasil dengan nilai thitung sebesar $3,855 > t_{tabel}$ sebesar 2,021. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai tabel ($3,855 > 2,021$), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif. Kedua, pada variabel kesejahteraan karyawan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya. Diperoleh hasil bahwa nilai thitung sebesar $3,570 > t_{tabel}$ sebesar 2,021. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai tabel ($3,570 > 2,021$), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan, kompetensi, disiplin dan

kesejahteraan karyawan terhadap keputusan pembelian di Supermarket Sakinah Surabaya. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Supermarket Sakinah Surabaya adalah variabel kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashariandi, Julian. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang". Skripsi—Universitas Muhammadiyah Palembang
- Basri, Ikhwan Abidin. 2005. *Islam dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta : Gema Insani Press
- Bernardin, H. John and Russel, 2010. *Human Resource Management* New York: McGraw-Hill
- Bintarto. 1989. *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1
- Fachruddin dan Ali Idrus. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Febrianti, S, R. Sasti Vidia. 2017. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar". Skripsi—Universitas Muhammadiyah Makassar
- Gautama Putra, Angga Gauriang. 2019. "Kesejahteraan dan Emosi Karyawan Ditempat Kerja", *Jurnal Psikologi Talenta*, Vo. 4, No. 2
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hamzah, Amir. 2019. "Pengaruh Pendidikan Kedisiplinan, terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur", *Jurnal Simplex*, Vol. 2, No. 2
- Hasbullah. 2001. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Sri hariati. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No.2

- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mulyani, Sri. 2019. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma", *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No. 1
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Rio Sanjaya, Muhammad Taufiek. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta". Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta
- Riyanda, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta". Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2013
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group