

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah konsep yang sangat penting dalam dunia bisnis modern. MSDM dapat dijelaskan sebagai manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota tim melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Emron, 2020).

Sebagian fungsi organisasi terkait dengan kegiatan pengelolaan karyawan, pemberian pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi dan pemeliharaan karyawan (Robbins, 2019). Manajemen sumber daya manusia juga sebagai desain sistem manajemen dalam memberdayakan talenta karyawan secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi (Jackson & Mathis, 2019). Sebuah kombinasi dari kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan kinerja karyawan dalam aktivitas berorganisasi (Noe, 2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mendukung perubahan perilaku dan kesempatan belajar bagi karyawan (Haslinda, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2022). Oleh karena itu kebanyakan pusat persoalan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah penilaian kinerja karyawan itu sendiri, bahwa kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi (Wibowo, 2020). Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dengan tujuan mewujudkan sasaran (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan (Rahayu, 2023). Serta sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2021).

PT. Mitra Sarana Karya Bangsa adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. PT. Mitra Sarana Karya Bangsa ber alamat di Sahid Sudirman Center Lt. 11 Unit A Jl. Jend Sudirman 86 Karet Tengsin – Tanah Abang kabupaten Kota Jakarta Pusat. PT. Mitra Sarana Karya Bangsa adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT Mitra Sarana Karya Bangsa sebagai perusahaan baru, dan sangat memperhatikan kinerja karyawan nya yang bertujuan mengevaluasi sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan setandar kinerja yang di tetapkan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara pada PT. Mitra Sarana Karya Bangsa dengan pihak HRD, kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum mencapai target yang tetap.

Tabel 1.1 data penilaian kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa sebagai acuan dalam melihat penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kepemimpinan	100%	85%	80%	80%
2	Waktu Kerja	100%	80%	85%	90%
3	Kerja Sama	100%	85%	90%	85%
4	Kualitas Kerja	100%	90%	90%	90%
5	Absensi Kehadiran	100%	78%	80%	90%
Total		100%	84%	85%	87%

Sumber: Data sudah diolah PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

Berdasarkan tabel 1.1 persentase kinerja pada karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa pada tahun 2021 sebesar 84% pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan mengalami kenaikan menjadi 85% dan pada tahun 2023 persentase kinerja karyawan naik menjadi 87%. Berdasarkan data kinerja di atas, maka dapat diketahui secara general kinerja karyawan sudah optimal. Akan tetapi walaupun terjadi kenaikan kinerja karyawan belum mencapai taraget yang ditetapkan yaitu 100%.

Dari berbagai pengertian dilakukan, maka kinerja karyawan sangatlah penting sebagai bahan penilaian perusahaan. Kinerja karyawan menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi hasil kerja individu dalam organisasi. (Sumitra, 2023) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas, yang dapat diukur melalui pencapaian standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, di mana karyawan yang mampu memenuhi atau melebihi ekspektasi dianggap berkinerja baik. tingkat kinerja keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan standar yang disepakati. Selain itu, faktor – faktor seperti pengalaman kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja di dalam perusahaan.

Pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut (Sutrisno, 2021). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Khairani, 2019). Pengalaman kerja juga dapat diartikan lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2019). Pengalaman kerja juga suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Warianti, 2015).

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dari seorang karyawan yang

dibekali pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik akan lebih mudah tercapai (Ranupandojo & Husnan, 2011). Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2008). Dengan hal ini pengalaman kerja memiliki kewajiban tugasnya dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riskha (2020), Jayanti (2021) dan Arifin (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen kerja ditunjukkan dengan sikap loyal karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari adanya keterlibatan karyawan yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi, dilihat dari kesediaan serta kemauan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi (Priansa, 2016). Komitmen pada organisasi juga diperlukan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Burso, 2018). Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja (Rachmaniza, 2020).

Komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap menaikkan kinerja karyawan, di mana karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuannya, dengan menunjukkan bahwa kesadaran karyawan untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha pencapaian tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan sebagai upaya menciptakan ikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi, karyawan cenderung berusaha lebih keras dalam mendorong pencapaian hasil yang lebih baik bagi perusahaan (Adit, 2018). Hal

tersebut sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Anggraini (2021), Aliya (2024) dan Mario (2019). Yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2021). Dengan pendapat tersebut juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien juga kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional (Rialmi, 2022).

Pengaruh disiplin kerja menjadikan karyawan semakin baik disiplin kerja karyawannya, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, disiplin kerja juga berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagai contoh disiplin yang baik adalah mematuhi waktu dan prosedur yang ditetapkan, tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan disiplin yang ketat dan konsisten dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan (Hasibuan, 2019). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Rizka (2020), Novitasari (2024) dan Suryadi (2022). Yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang ini alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diurai diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan kegunaan penelitian yang hendak dicapai, semoga bermanfaat bagi semua orang.

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat terus mengembangkan kinerja pegawai serta lingkungan kerja untuk dapat terus berkembang lebih pesat dengan terus mengikuti perkembangan zaman dengan melakukan atau membuat inovasi-inovasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini bagi penulis diharapkan bisa terus mencari wawasan dan menerapkannya dalam diri sendiri agar dalam masuk

dunia kerja mampu menerapkan kedisiplinan dan memberikan kepuasan dari hasil kerja untuk sendiri ataupun untuk perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk pembaca bisa menjadi bahan pengetahuan dan berkontribusi menjadi referensi yang baik dalam penelitian dimasa depan.

