

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, komponen yang paling penting untuk umur panjang organisasi adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berintegritas dan kompeten mempunyai nilai tambah bukan hanya bagi organisasi dimana ia bekerja tetapi juga bagi dirinya sendiri (Syarief et al., 2022).

Kemampuan seorang karyawan terlihat dari bagaimana kinerjanya, kinerja karyawan yang baik sama dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal penting bagi perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian oleh pemimpin perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai bentuk kesuksesan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan yang dapat bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Pallawagau, 2020).

Penting untuk memiliki pengalaman dalam segala upaya karena pengalaman adalah instruktur terbaik. Ini menggambarkan gagasan bahwa orang belajar dari pengalaman mereka. "Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman". Jadi sesungguhnya yang harus diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman merupakan pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. (Indrawan, 2017).

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi aktivitas kerjanya. Makin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dan keterpaduan dalam memberikan pelayanan. Sesuai dengan tingkat ketekunan kerjanya, sumber daya manusia yang berpengalaman dapat diandalkan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. (Halik, 2021).

Hal ini sesuai dengan penelitian Pitriyani & Halim, (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Hal ini juga dapat dikuatkan dengan penelitian Amalia & Siagian, (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

Maka artinya bahwa pengalaman kerja yang cukup lama akan mempengaruhi pola pikir dan memperluas keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain pengalaman kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi juga merupakan salah satu unsur penting dalam menyangkut perilaku manusia. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin mengerjakannya. (Terry & Rue, 2020).

Dalam penelitiannya Nurjaya, (2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan diperusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan kurangnya pemberian motivasi kerja bisa menimbulkan masalah seperti kinerja karyawan yang rendah. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Sugiono & Pratista, (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rafa Topaz Utama.

Maka dapat diartikan bahwa pemberian motivasi yang baik dan sesuai dengan kondisi karyawan oleh perusahaan akan memberikan dorongan, semangat kepada karyawan agar dapat bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi.

Selain pengalaman kerja dan motivasi hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk dilakukan oleh karyawan di suatu organisasi dengan mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis di dalam organisasi, atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. (Burhannudin et al., 2019).

Kedisiplinan merupakan suatu rangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan tingkat kesungguhan karyawan tersebut pada organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang melanggar atau tidak memenuhi standard yang ditentukan (Syarief et al., 2022).

Hasil penelitian Susanto, (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hal tersebut juga dikuatkan dengan penelitian Silvy, (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai, artinya semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Maka artinya karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam melakukan

pekerjaannya dan tidak menyepelekan moral sosial dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

PT. Lestari Dini Tunggul yang beralamat pada Jl. Anggrek No.46, RT.1/RW.2, Jagakarsa, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri garmen yang memproduksi pakaian medis yaitu, pakaian operasi, pakaian dokter, pakaian perawat, dan pakaian pasien. Perusahaan ini juga memproduksi seragam kerja industri perkantoran dan juga pabrik, Diantara sekian banyak produk perusahaan, produk unggulan yang ditawarkan oleh PT. Lestari Dini Tunggul adalah pakaian operasi. Hal ini dikarenakan pakaian operasi merupakan pakaian yang sering dibutuhkan oleh dokter maupun asistennya dalam melakukan kegiatan operasi di rumah sakit ataupun klinik.

Dalam beberapa tahun terakhir satu dunia panik dengan munculnya virus menular yang memakan banyak korban jiwa yaitu Virus Corona (Covid-19). Corona Virus Disease 2019 atau yang biasa disingkat COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh SARS-CoV-2, salah satu jenis koronavirus. Penderita COVID-19 dapat mengalami demam, batuk kering, dan kesulitan bernafas.

Dengan adanya penyakit tersebut membuat permintaan terhadap pakaian rumah sakit menjadi meningkat, termasuk pada perusahaan PT. Lestari Dini Tunggul. Dengan meningkatnya permintaan akan pakaian tersebut mengharuskan adanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Sama halnya dengan perusahaan lain, PT. Lestari Dini Tunggul juga memiliki harapan untuk selalu meningkatkan kualitas SDMnya. Dalam rangka mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya kinerja tinggi yang dihasilkan karyawan.

Peneliti tertarik untuk mempelajari kinerja karyawan pada PT. Lestari Dini Tunggul. Kinerja karyawan menjadi sesuatu yang berharga karena dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengukuran kinerja yang tepat dan akurat. Keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan dalam suatu perusahaan dibentuk oleh pengetahuan dan keterampilan

karyawan. Jadi karyawan PT. Lestari Dini Tunggul mengukur keterampilan dan pengetahuan mereka dan menggabungkannya dengan pekerjaan mereka untuk mencapai kinerja dan kesuksesan yang tinggi.

Seperti PT. Lestari Dini Tunggul, masalah yang dihadapi perusahaan adalah kinerja karyawan yang turun naik selama tiga tahun kebelakang. Data kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul selama periode 2019 – 2021 bisa dilihat secara detail sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lestari Dini Tunggul
Tahun 2019 - 2021

Indikator Kinerja	Target	Pencapaian		
		2019	2020	2021
Kualitas Kerja	100%	85%	88%	90%
Kuantitas Kerja	100%	50%	30%	50%
Keandalan Kerja	100%	95%	95%	95%
Sikap	100%	80%	75%	75%
Rata-rata	100%	77,5%	72%	77,5%

Sumber: HRD PT. Lestari Dini Tunggul

Berdasarkan pada data dalam tabel 1.1 bisa dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi. Total pencapaian pada tahun 2019 sebesar 77,5% yang dimana pada tahun ini presentase rata-rata kinerja karyawan cukup baik tetapi pada tahun 2020 presentase rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 72%. Secara umum kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Manajemen perusahaan harus berusaha mencari solusi untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dari aspek pengalaman kerja, motivasi dan disiplin kerja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan, maka penulis tertarik dalam penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Lestari Dini Tunggul untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti melalui pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi dan informasi yang baik sebagai referensi dalam pengambilan keputusan atau mengatasi masalah, khususnya dalam pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang menjadi acuan terkait topik yang sama.

