

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan refleksi dari kompetensi, komitmen, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson menurutnya Kinerja mengacu pada apa saja yang dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai. Tidak hanya itu, Mathis dan Jackson menjelaskan yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 faktor yaitu kemampuan pribadinya Pekerjaan yang dilakukan, upaya yang diberikan dan tingkat dukungan Organisasi yang dia terima. Kinerja karyawan yang disiplin dan termotivasi memberikan kontribusi atau kemajuan dalam mencapai suatu keinginan bagi perusahaan, apabila sudah mendapatkan kinerja yang disiplin akan mendapatkan dan menunjukkan sebuah keberhasilan, para pekerja juga diuntut bertanggung jawab serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan.

Kinerja yang kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang baik merupakan konsep penting dalam manajemen bisnis. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik bagi perusahaan, . Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang,

kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan dan kedisiplinan kerja serta program kerja yang tidak tercapai.

Berdasarkan hasil peneliti (abdul kadir, dkk. 2021) Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting banyak manfaatnya, suatu Perusahaan berharap karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang disiplin, tanpa adanya kinerja yang disiplin dan berpengalaman dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup motivasi karyawan dan pengalaman kerja yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berpengalaman dan disiplin dalam bekerja, untuk saat yang akan datang karyawan lebih termotivasi dan disiplin. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan motivasi tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kedisiplinan kerja dalam memajukan Perusahaan yang baik.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, banyak perusahaan yang semata-mata mengandalkan beberapa program salah satunya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tertentu karyawannya tanpa didasari oleh suatu pemahaman memadai, apakah program pelatihan benar merupakan upaya terbaik dan satusatunya untuk peningkatan kompetensi karyawan (Syahputra & Tanjung, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus memperhatikan kompetensi dan motivasi karyawannya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu

dalam bekerja tercapai dengan maksimal. dan peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Menurut SHendrayani (2020) indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Lihat tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan kerja

Bulan	Kompetensi dan Pengalaman	Kedisiplinann dan kinerja karyawan
Oktober 2023	60 % kompetensi tinggi / 50 % Pengalaman	65 % dari hasil ketetapan waktu kerja dan hasil kuantitas kerja
November 2023	60% kompetensi tinggi / 70 % pengalaman kerja	80 % menghasilkan kualitas kerja bagi Perusahaan atas kinerja yang baik karna pengalaman kerja yang baik

Desember 2023	80% Kompetensi tinggi / 30% Pengalaman kerja	Kualitas dan kuantitas kerja 60 % yang baik , Ketetapan waktu dalam bekerja sangat kurang, karena fresh graduate
---------------	---	--

Sumber: Hasil analisa kerja karyawan 2024

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada bulan oktober dan Desember menunjukkan hasil kinerja karyawan sanga kurang dalam pengalam kerja, kurangnya kompetensi kerja dalam kinerja perusahaan membuat keshalahan dalam metode disiplin kerja yang baik, akan membuat kelancaran kerja semakin berkurang, Kualitas kerja yang menurun akibat kurangnya ketetapan waktu dalam bekerja , maka perlu ditingkatkan pengalaman kerja sebesar 80% agar kedisiplinan bisa menjadi lebih berkompentensi untuk kedepan dan kemajuan Perusahaan.

Berdasarkan data Perusahaan indikator dan jumlah pekerjaan dan kuantitas harus mencapai target perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara saya langsung kepada ManagerPerusahaan, PT.Lintas Kumala Abadi memiliki karyawan yang fresh graduate dan yang sangat tinggi keinginan bekerja tetapi pengalaman kerja sangat rendah. Tidak meningkatnya kedisiplinan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya pengalaman karyawan sehingga kuantitas dan kualitas kerja karyawan menurn sehingga tidak terjadinya kedisiplinan kerja dalam ketetapan waktu yang telah ditentukan Perusahaan.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah

pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan disiplin untuk menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Pada Tahun 2023 PT. Lintas Kumala Abadi menghadapi tantangan yang signifikan dalam menjaga kedisiplinan kinerja karyawan. Dalam data Perusahaan menunjukkan adanya 16 karyawan sangat termotivasi tinggi dalam bekerja, dan kekurangan pengalaman kerja sebanyak 12 orang, yang secara langsung berdampak pada kinerja karyawan untuk mengidentifikasi kedisiplinan Perusahaan sepanjang periode waktu tertentu.

Sedangkan Pengalaman kerja di buktikan dengan para survey masa kerja karyawan terhadap 28 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan

Lama Bekerja	Presentase %
1 Tahun	36 %
6 – 10 Tahun	40 %

Sumber: Lembar Kuisioner pra survey terhadap 28 karyawan

Dimana persentase paling rendah adalah karyawan yang masa kerjanya diatas 10 tahun sedangkan paling tinggi adalah persentase karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Berdasarkan indikator pengalaman kerja yaitu lama

waktu/masa kerja menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi Kedisiplinan kinerja karyawan. Semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas – tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan.

Variabel dalam penelitian ini kompetensi sebagai variable (X1) mengacu pada seberapa lama pengalaman kerja seorang karyawan (X2) mengacu pada kinerja karyawan dalam Perusahaan (Y) terhadap kedisiplinan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Z) dengan indikator-indikator kedisiplinan kerja dalam sebuah Perusahaan dengan Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Dan tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Ketaatan pada atasan juga bagian yang harus diutamakan karyawan untuk mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesadaran dalam bekerja, memiliki sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, kompetensi dan kepemimpinan (Hendrayani, 2020). Dari pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa disiplin kerja merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Disebutkan pula bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka dari itu Perusahaan harus lebih meningkatkan kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian ini penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam dan mendokumentasikan dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lintas Kumala Abadi”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian dimaksud agar tidak terjadi penyimpangan, dan peneliti tidak pernah menganggap masalah harus ada dalam Skripsi namun, penulis memberikan poin poin yang perlu di bahas dalam penulisan skripsi sebagai berikut

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi?

4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
5. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi?
7. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dipergunakan untuk mencegah perluasan inti masalah, yang membuat penelitian lebih fokus dan lebih mudah untuk dibahas pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu mengenal motivasi kerja dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pengaruh Disiplin kerja PT. Lintas Kumala Abadi.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan prosedur diatas terdapat tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi
2. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi

3. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi
4. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi
5. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
6. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi
7. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi

1.5.Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
 - a. Memberikan pembelajaran yang sangat berharga tentang kedisiplinan dalam pekerjaan.
 - b. Mengetahui bagaimana sistem dalam pekerjaan agar berjalan dengan baik dan sedisiplin mungkin.
 - c. Menerapkan apa yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan menyambungkan dengan praktek lapangan.
2. Bagi sekolah Tinggi ilmu administrasi dan manajemen kepelabuhan (STIAMAK Barunawati Surabaya)
 - a. Membuka hubungan baik terhadap perusahaan dalam rangka menjaga hubungan antar mitra pendidikan (STIAMAK dengan Perusahaan)

- b. Sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan dan sebagai media publikasi bagi STIAMAK Barunawati Surabaya.
 - c. Memberikan referensi yang baru untuk STIAMAK Barunawati Surabaya dan bisa dijadikan bahan materi perkuliahan untuk mahasiswa/i khususnya pada jurusan administrasi bisnis kepelabuhanan dan logistik.
3. Bagi PT. Lintas Kumala Abdai perusahaan pelayaran nasional angkutan laut
- a) Berpartisipasi guna meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) dunia maritim Indonesia
 - b) Sebagai media promosi dan sosialisasi Badan Usaha Milik Swasta yaitu perusahaan nasional angkutan laut kepada dunia pendidikan
4. Bagi masyarakat
- Memberikan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat tentang kinerja karyawan terhadap kedisiplinan dalam pekerjaan sangat penting.

1.6. SISTEMATIS PENULISAN

Dalam penulisan penelitian ini, untuk dapat memudahkan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun langkah-langkah penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian pertama, pembahasan tentang latar belakang masalah digunakan sebagai acuan serta dasar penelitian. Setelah menulis latar belakang hal berikutnya yang dilakukan ialah merumuskan masalah kemudian menjadi inti utama penelitian. Ini juga memiliki batasan masalah yang membuatnya lebih

mudah untuk dikerjakan tanpa menyimpang dari rumus masalah. Tujuan dan manfaat penelitian dicapai oleh penulis. Dan teks terstruktur memberikan deskripsi tugas yang lebih fokus.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bagian kedua diperkuat dengan membahas teori dalam topik pembahasan penelitian dan kemudian menentukan hasil dari penelitian sebelumnya. Teori- teori ini telah dikumpulkan serta diambil dari berbagai referensi dan sumber informasi yang relevan sesuai diskusi penelitian dan terlibat dari hasil pembasan tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, berisi membahas uji-uji yang akan digunakan pada bab selanjutnya. Selain itu, pada bab ini juga membahas tentang tentang variabel penelitian yang akan dilakukan penelitian serta populasi dan sampel penelitian

BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian keempat menelaah mengenai profil perusahaan dan lokasi dimana penulis melakukan penelitian serta pengolahan data yang dilakukan oleh penulis sehingga hasil yang dicapai selama melakukan penelitian kemudian ditulis pada bab ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada bagian kelima membahas tentang kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.