

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang dengan adanya perusahaan sudah pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berfungsi untuk perusahaan, Untuk menghasilkan produk dan jasa. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat berperan penting dalam perusahaan, karna sumber daya manusia merupakan roda pergerakan yang mengarahkan dan mengembangkan serta mempertahankan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman modern saat ini.

Dengan adanya sumber daya manusia perusahaan harus bisa mengendalikan dengan cara yang profesional agar terbentuk kesesuaian, kebutuhan dan kemampuan kualitas kinerja karyawan. Dengan melihat Kondisi persaingan di dunia kerja yang sangat ketat, Perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang memiliki kekuatan kinerja yang sangat besar yang dapat berperan aktif secara efektif dalam bekerja, agar keinginan organisasi secara keseluruhan akan lebih cepat terwujud.

Kualitas kinerja karyawan adalah suatu hal yang harus dilaksanakan seperti produk atau jasa yang diperoleh dan diserahkan oleh suatu kelompok orang yang memperlihatkan target kinerja yang dicapai. Menurut Marta & Wijayanti (2018) Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu agar dapat dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan yang dikatakan sebagai standar pekerjaan (*Job standart*). Dengan dimilikinya kinerja karyawan yang bagus, perusahaan menginginkan agar bisa berkompetensi pada perusahaan lain. Agar bisa dikatakan bahwa perusahaan benar-benar memiliki kinerja karyawan yang berkualitas. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu pengalaman kerja karyawan, kompetensi, disiplin kerja karyawan.

Pengalaman kerja karyawan juga berperan dalam menentukan tinggi

rendahnya kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dalam lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Kompetensi adalah keterampilan dasar dari seseorang dan dapat melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Sedangkan menurut Faida (2019:50) ialah kemampuan seorang individu yang memiliki nilai pasar diterapkan dengan kreativitas serta inovasi. Kompetensi atau kemampuan seorang karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau suatu lembaga dalam menghadapi era saat ini. Semakin baik kapasitas karyawan semakin baik kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya, kekurangan keterampilan karyawan dapat menurunkan kinerja bisnis. Dengan demikian kompetensi memainkan peran yang sangat penting. Antara kepemimpinan dan kompetensi mengacu pada keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, juga didukung oleh kualitas kinerja karyawan, selain dipengaruhi kompetensi juga bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kualitas kinerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kualitas kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut dan untuk itu disiplin kerja harus dibangun pada setiap karyawan mulai dari dini. Sedangkan menurut Wahid (2016) “Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul, Beberapa faktor yang mendorong kualitas kinerja karyawan dilihat dari disiplin kerja”.

Lokasi PT Asia Makmur Rejeki Juwana terletak di Jl. Sunan-Ngerang No.42, Langgen Sawahan, Langgenharjo, Kec Juwana, Kab Pati, Jawa Tengah 59185. PT Asia Makmur Rejeki Juwana memiliki Jumlah karyawan sebanyak 130. Berdasarkan Fenomena yang didapat dari perusahaan adalah kualitas kinerja karyawan menurun disebabkan kurang pengawasan dan pengalaman kerja, kompetensi, Disiplin kerja.

Tabel 1.1
Jumlah Daftar Karyawan di Bidang pekerjaannya
PT Asia Makmur Rejeki Juwana

Jenis pekerjaan	Jumlah karyawan
Admin	9
Lapangan	15
Bongakar	25
Nelayan	81
Jumlah	130

Sumber data : PT Asia Makmur Rejeki Juwana, Januari 2022

Menurut data penelitian yang di dapat dari PT Asia Makmur Rejeki Juwana. Bahwa karyawan yang tidak berpengalaman dapat dilihat dari pekerjaan karyawan sebelumnya yang belum pernah bekerja di bidang perikanan atau kastorid. dan yang berpengalaman dapat di lihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Dari beberapa hal tersebut yang mengamati kinerja karyawan adalah orang yang ahli dalam bidang perikanan atau Manager PT Asia Makmur Rejeki Juwana.

Maka dari penelitian tersebut peneliti berpendapat untuk meningkatkan kualitas pengalaman kinerja karyawan PT Asia Makmur Rejeki Juwana agar bisa menggunakan waktu tambahan untuk belajar dalam bidang pekerjaannya. dengan adanya tambahan belajar tersebut tersebut dapat meningkatkan dan membantu kinerja karyawan yang efektif, berpengalaman dan berkualitas.

Data yang diperoleh dari salah satu Manajer PT Asia Makmur Rejeki Juwana kompetensi perusahaan saat ini adalah pendapatan ikan yang sangat menurun, yang di sebabkan oleh gelombang laut dan curah hujan yang sangat tinggi. Jadi para nelayan yang biasanya mendapatkan ikan sekitar 200 ton dalam waktu 3 bulan sekali berlayar. Nelayan sekarang hanya dapat memperoleh 60 ton ikan dalam waktu 3 bulan sekali yang di sebabkan oleh curah hujan dan gelombang laut tinggi.

Disiplin kerja yang rendah di lihat dan fenomena yang muncul di PT Asia Makmur Rejeki Juwana. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan yang mengakibatkan kualitas kinerja menurun.

Tabel 1.2
Persentase kehadiran Karyawan
PT Asia Makmur Rejeki Juwana tahun 2021-2022

No	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Ijin	Tanpa keterangan	Terlambat
1.	2020	Januari Desember	130	27	15	36
2.	2021	Januari Desember	130	35	20	32
3.	2022	Januari Febuari	130	15	10	8
Jumlah				77	55	76

Sumber : PT Asia Makmur Rejeki Juwana, Januari 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil data menunjukkan presentase 59,2% rendahnya disiplin kerja karena sering ijin, dan 42,3% rendahnya disiplin kerja karena tanpa keterangan, dan sebanyak 58,4% rendahnya disiplin kerja karena sering terlambat.

Berdasarkan pengamatan dari tahun 2020-2022 masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan banyaknya kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan. Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT Asia Makmur Rejeki Juwana harus meningkatkan ke disiplinannya dalam bekerja agar semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Research gap dalam penelitian ini yaitu penelitian dari Bagastia (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Tjini dan Baridwan (2019), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Penelitian dari Winata, Sabri, dan Dewi (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Febriani (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Penelitian dari Laksana, Astuti, dan Dewantara (2019), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Indriyani (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas kinerja karyawan.

Hasil yang dikemukakan dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, disiplin kerja secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar Belakang di atas, maka penelitian melakukan penelitian di PT Asia Makmur Juwana Karena ingin mengetahui tentang Pengalaman Kerja, Kompetensi Disiplin kerja karyawan. Pada penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT Asia Makmur Rejeki Juwana)

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi PT Asia Makmur Rejeki Juwana adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X) pengalaman kerja, kompetensi, disiplin kerja sedangkan variabel Dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.
2. objek penelitian ini adalah pada PT Asia Makmur Rejeki Juwana.
3. Responden dalam penelitian ini adalah 130 karyawan pada PT Asia Makmur Rejeki juwan.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 setelah proposal disetujui

1.3 Perumusan Masalah

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

1. Menurut tabel 1.1 data yang didapat dari PT Asia Makmur Rejeki Juwana bahwa karyawan masih banyak yang memiliki kurangnya pengalaman kerja.
2. Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki sikap kurang disiplin dalam bekerja.
3. Menurut Manager Setyo Aji PT Asia Makmur Rejeki Juwana bahwa perusahaan mengalami penurunan pendapatan ikan. Biasanya pendapatan ikan mencapai 200 ton dalam waktu 3 bulan sekali, dengan adanya curah hujan dan gelombang laut yang sangat tinggi pendapatan ikan hanya mencapai 60 ton dalam waktu 3 bulan sekali.

Berdasarkan identitas masalah di atas, maka di rumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja karyawan PT Asia Makmur Rejeki Juwana ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kualitas kinerja karyawan PT Asia Makmur Rejeki Juwana
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan PT Asia Makmur Rejeki Juwana ?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan PT Asia Makmur Rejeki Juwana?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Asia Makmur Rejeki Juwana.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Asia Makmur Rejeki Juwana.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kinerja Karyawan pada PT Asia Makmur Juwana.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan PT Asia Makmur Rejeki.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat teoritis

Memberikan ilmu pengetahuan yang luas untuk penelitian dalam memahami dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi Penulisan Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian terkait Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.

