

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam bisnis saat ini perusahaan harus dapat memaksimalkan kemakmuran pemilik dan karyawannya sekaligus meningkatkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan komponen penting berupa sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan nilai dan tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai mesin organisasi, SDM adalah aset berharga dari sudut pandang operasional. Semua organisasi memahami bahwa memiliki karyawan yang berpengetahuan, berkualitas, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan sangat penting untuk mencapai tujuan (Burhanudin, 2020:3).

Pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja dari karyawan yang bersangkutan (Yanthi, 2019). SDM yang dalam sebuah perusahaan akan memiliki dampak terhadap kinerja atau hasil output dari karyawan yang pada akhirnya bermuara pada tujuan yang diharapkan oleh perusahaan yakni laba perusahaan. Jika SDM yang ada pada diri setiap karyawan dapat dioptimalkan dengan baik maka akan memberikan laba yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika SDM tidak baik maka laba yang diharapkan perusahaan juga tidak akan tercapai. Adanya sumber daya manusia diharapkan mampu untuk mengoptimalkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Yesra, 2019). SDM yang ada memberikan dampak pengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Agustian, 2019). Kinerja merupakan seseorang yang secara keseluruhan mengalami keberhasilan secara bertingkat pada waktu periode tertentu jika dibandingkan dengan standar yang ada dalam melaksanakan tugasnya, target kerja yang ada atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Perusahaan PT Zeng Guang Fa merupakan salah satu perusahaan yang menjadikan kinerja karyawannya sebagai sumberdaya manusia yang dapat memberikan output sehingga memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Perusahaan PT Zeng Guang Fa ini adalah anak perusahaan PT KIMSEA yang mengoperasikan galangan kapal. Dengan peralatan untuk membantu prosedur pembuatan, perawatan, dan perbaikan kapal, Sipyard sendiri adalah lokasi yang telah dibuat dengan cermat. Kapal tersebut dapat berupa kapal dagang, kapal penumpang, kapal pesiar, kapal perang, dan sebagainya. Galangan Kapal Bildok adalah jenis galangan khusus yaitu PT Zeng Guang Fa. untuk pelaksanaan survei pendapatan klasifikasi oleh organisasi klasifikasi yang ditunjuk. Galangan atau galangan yang hanya melakukan proses pembuatan kapal baru, seperti pekerjaan desain kapal, pemasangan canine pertama, pemasangan pelat lambung, pemasangan peralatan, pemeriksaan kendali mutu, dan berbagai uji fungsional.

Pada perusahaan PT Zeng Guang Fa kinerja karyawan masih dikatakan cukup kurang baik hal ini dapat dilihat dari tabel kinerja berdasarkan hasil yang dicapai karyawan :

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Karyawan

No	Observasi	Target	Relisasi
1	Fokus Pada Target	100%	87%
2	Hasil Pekerjaan	100%	81%

Sumber : PT Zeng Guang Fa, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya fokus pada target yang terealisasi oleh karyawan hanya 87% dan hasil pekerjaan juga hanya terealisasi 81% masih jauh dari target 100%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa realisasinya masih jauh dari target 100% artinya tidak seluruhnya sesuai dengan target sehingga dapat dikatakan kinerja masih kurang baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Hidayat (2019), kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi, disiplin dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Motivasi adalah perilaku yang mengarah untuk organisasi sehingga menjadi faktor yang lazim digunakan (Hidayat, 2019). Motivasi akan ada selalu pada dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan tertentu sehingga menjadi penggerak perilaku setiap seseorang. Faktor minat bekerja, penerimaan jumlah gaji, rasa aman yang dibutuhkan, kesempatan yang ada dalam hubungan setiap personal dalam bekerja merupakan bentuk faktor motivasi karyawan. Karyawan akan merasa terangsang dengan adanya motivasi sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi melalui gerakan tenaganya dan pikiran yang dimotivasi. Jika terpenuhinya kebutuhan yang mampu merangsang karyawan maka kepuasan akan timbul dan kinerja karyawan

lebih lancar. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2022) bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin juga menjadi sesuatu sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia, 2020). Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2017) bahwasanya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan (Octavianus, 2018). Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi sehingga kinerja yang ada dapat optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gah, 2021) bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan survey gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas insan PT Zeng Guang Fa di Kota Batam sehingga dapat diberikan penghargaan.

Demikian judul tersebut dibuat oleh peneliti. **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zeng Guang Fa”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka saya memberikan indentifikasi masalahh yang bisa dijadikan untuk bahan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dilihat dari adanya target tidak tercapai.
2. Kurangnya disiplin karyawan di PT Zeng Guang Fa.
3. Kurangnya feedback kepada karyawan yang dilakukan oleh PT Zeng Guang Fa.
4. Masih ada karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi makalah maka. Penulis ingin membatasi penelitian inii hanya pada :

1. Penelitian ini dilakukan pada PT Zeng Guang Fa
2. Data yang didapatkan berasal dari dapartemen produksi di PT Zeng Guang Fa.
3. Populasi pada penelitian ini ialah 100 Karyawan PT Zeng Guang Fa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan maka rumusan masalah dalam melakukan penelitian diatas yakni :

1. Bagaimana pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa?

2. Bagaimana pengaruh dari disiplin terhadap kinerja karyawan pada Zeng Guang Fa ?
3. Bagaimana pengaruh dari pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zeng Guang Fa?
4. Bagaimana pengaruh dari Motivasi, disiplin dan pengalaman Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa?

1.5. Tujuan Penelitian

Adaapula tujuan dari melakukan penelitian ini yakni untuk bisa mengetahui masalah mengenai :

1. Untuk bisa mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa.
4. Untuk lebih memahami mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang diharapkan bisa untuk memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini.
2. Pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya prestasi kerja, motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan juga diharapkan dapat diperoleh melalui studi ini.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman kita tentang Pengalaman kerja, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PT Zeng Guang Fa.

2. Bagi perusahaan

Untuk menawarkan gambaran yang tegas, solusi, dan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan ketika membuat keputusan yang akan berdampak pada seberapa baik kinerja personel PT Zeng Guang Fa. mengenai motivasi, disiplin, dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

3. Bagi Universitas

Hasil dari analisis penelitian ini peneliti harapkan dapat dijadikan sebagai panduan dan acuan untuk penelitian masa depan tentang kinerja karyawan, motivasi, dan etika kerja.