

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini memberikan dampak besar terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia, negara berkembang dengan jumlah penduduk yang terus meningkat. Hal ini mengakibatkan Indonesia mempunyai potensi pasar yang besar karena permintaan terhadap kebutuhan masyarakat semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk. Oleh karena itu, generasi sekarang ini perlu membuka diri terhadap lingkungan yang luas, peka terhadap perkembangan, dan mengembangkan segala potensi yang dimiliki untuk berkecimpung dalam dunia usaha.

Dalam pengembangan suatu bisnis, terdapat faktor penting yang tak terhindarkan, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam keseluruhan operasional perusahaan atau instansi. Tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memadai, kinerja perusahaan atau instansi tidak dapat optimal. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam segala aspeknya. Instansi pemerintah yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik akan mampu bertahan dan tetap relevan di era modern saat ini. Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan tidak dapat dipisahkan dari kontribusi kinerja karyawan di dalamnya. Menurut Hasibuan (2019) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, usaha, dan juga kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja

seseorang dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan , usaha , dan juga kesempatan. Adhari (2020:14) mengatakan bahwasannya kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh suatu fungsi pekerjaan tertentu maupun kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan menghasilkan keluaran baik secara kualitas maupun kuantitas dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Kinerja pegawai yang optimal dianggap sebagai faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Devischa dan Mukzam, 2018). Faktor seperti disiplin kerja dan pengalaman kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja individu, dimana semakin tinggi disiplin kerja dan pengalaman kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Apabila kinerja karyawan pada Perusahaan mengalami penurunan tentunya hal ini harus dikaji apakah apa penyebab dari menurunnya kinerja pada karyawan. Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya dapat dilihat dari resume data capaian kinerja (GPA) dan target Cabang Utama Surabaya. Berikut ini data resume data capaian kinerja (GPA) dan target pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya dalam 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 yang disajikan berikut ini :

Tabel 1.1
Data Resume Capaian dan Target Kinerja Karyawan
Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Capaian	Presentase	Kalibrasi
2021	120%	106,00%	88%	106,002
2022	120%	104,00%	86%	103,806
2023	120%	100,00%	83%	99,773

Sumber : PT. BKI Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya.

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa target yang diberikan oleh Perusahaan yaitu sebesar 120% yang berarti nilai presentasinya P5 atau *Excellent* dan dapat dilihat capaian kinerja karyawan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 resume capaian kinerja karyawan mengalami keadaan yang menurun. Kalibrasi atau proses pengecekan dan pengaturan akurasi untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Pada Perusahaan PT. Biro Klasifikasi Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya setiap presentase memiliki keterangan sebagai berikut :

- Nilai 0% <= 88% : P1 (POOR)
- Nilai 88% <= 98% : P2 (FAIR)
- Nilai 98% <= 101% : P3 (GOOD)
- Nilai 101% <= 110% : P4 (VERY GOOD)
- Nilai 110% <= 120% : P5 (EXCELLENT)

Pada Perusahaan ini, terdapat fenomena yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja pada karyawan perusahaan ini. Data disiplin kerja pada Perusahaan ini yaitu berupa data kehadiran karyawan dan juga jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh

karyawan Perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:193) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan juga kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan juga norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seorang pegawai dan menyebabkan pegawai mampu beradaptasi secara sukarela terhadap keputusan, peraturan dan nilai-nilai kerja serta perilaku yang tinggi (Latiner dalam Sutrisno, 2019 hlm. 87). Disiplin mencakup ketaatan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat antara karyawan dengan peraturan yang telah ditentukan (Prayogi et al., 2019). Di dalamnya ada segala aspek kehidupan, dimanapun kita berada tentunya memerlukan peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap gerak-gerik dan perilaku (Sudirman et al., 2019). Pegawai dengan disiplin kerja yang baik berarti akan diperoleh pula keuntungan. yang berguna baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Putri et al., 2019). Setiap organisasi perlu memiliki beberapa ketentuan yang harus dipatuhi oleh anggotanya dan juga standar yang harus dipenuhi (Putri et al., 2019). Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berupaya untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerjanya (Sudirman et al., 2019). Menurut Prayogi dkk. (2019) mengatakan bahwa disiplin dalam organisasi ada dua jenis, yaitu bersifat preventif dan korektif. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan juga norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Berikut ini data kehadiran karyawan yang bekerja pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya, maka dapat dilihat pada tabel 1.2 yang telah disajikan dibawah ini :

Tabel 1. 2
Data Kehadiran Karyawan Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia
Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Tidak Hadir			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
			Izin	Sakit	Cuti		
Januari	46	21	6	3	5	14	1.44%
Februari	46	20	5	4	0	9	0.98%
Maret	46	14	6	2	2	10	1.55%
April	46	13	2	1	5	8	1.34%
Mei	46	21	4	4	0	8	0.82%
Juni	46	18	3	3	0	6	0.72%
Juli	46	20	3	4	4	11	1.19%
Agustus	46	23	5	1	3	9	0.85%
September	46	20	4	0	4	8	0.87%
Oktober	46	22	6	4	0	10	0.98%
November	46	22	8	2	3	13	1.28%
Desember	46	19	9	2	4	15	1.72%
Jumlah							13.74%
Rata-Rata							1.14%

Sumber : PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengenai data kehadiran karyawan Perusahaan pada tahun 2023 mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Juni paling rendah yaitu 0.72% , sedangkan tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 1.72%. Dari data kehadiran diatas dapat dilihat bahwa absensi mulai bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2023 mengalami fluktuatif atau keadaan yang tidak menentu atau naik turun.

Pada Perusahaan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya tentunya memiliki Tindakan pembinaan dan penegakkan disiplin terhadap para karyawannya. Tindakan pembinaan dan penengakkan disiplin tertulis pada pasal 104 yang berisi pelanggaran dan sanksi berupa :

1. Pelanggaran adalah tindakan pekerja yang melakukan penyimpangan dan atau pelanggaran terhadap tata tertib kerja yang tercantum dalam PKB dan atau terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Tindakan pembinaan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dimaksudkan sebagai Tindakan korektif dan pembinaan terhadap sikap dan perilaku pekerja.
3. Tindakan pembinaan berupa sanksi didasarkan kepada :
 - a. Jenis pelanggaran ;
 - b. Frekuensi (sering/pengulangan);
 - c. Berat ringan pelanggaran;
 - d. Unsur kesengajaan
4. Apabila pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pekerja mengakibatkan kerugian material, maka pemberian sanksi atau

hukuman disiplin dan disertai dengan pengembalian kerugian sesuai dengan besarnya kerugian yang dialami oleh Perusahaan.

Berikut ini tabel 1.3 jumlah pelanggaran selama 3 tahun terakhir yang dilakukan oleh karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya :

Tabel 1. 3
Data Total Pelanggaran Karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia
Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya

Tahun	Total Pelanggaran				
	Ringan	Tingkat I	Tingkat II	Tingkat III	Berat
2021	7	3	3	-	-
2022	11	7	1	-	-
2023	13	9	2	1	-

Sumber : PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya

Berdasarkan dari data tabel 1.3 diatas yang menunjukkan jumlah pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan Perusahaan. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwasanya tingkat pelanggarannya terbagi menjadi 5 tingkatan yang terdiri dari pelanggaran ringan, tingkat I, tingkat II, tingkat III, dan pelanggaran berat. Karyawan yang melakukan pelanggaran ringan biasanya karyawan yang melakukan kesalahan atau ketidaksesuaian dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan pelanggaran tingkat 1, 2, dan 3 yaitu karyawan yang sering terlambat datang ke kantor dan juga sering melakukan absen tanpa izin. Tingkat 1, 2, dan 3 tergantung dari intensitas karyawan dalam melakukan pelanggaran. Pada data tiga tahun terakhir tidak ada karyawan yang melakukan pelanggaran berat.

Indikasi yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh adanya berbagai macam permasalahan pada pengalaman kerja yang ada di Perusahaan. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Munasip (2019) merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode dari suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja adalah pemahaman dan keterampilan yang diperoleh seorang pegawai dari masa kerja yang telah dilaluinya, serta tingkat pemahaman dan penguasaan yang dimilikinya terhadap tugas-tugas dalam pekerjaannya. Ini merupakan kesimpulan dari pandangan Amalia,dkk (2021), yang stres pada durasi dan tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas-tugasnya. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman kerja sebelumnya yang memungkinkan seorang pekerja untuk menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Menurut Cahyono (2019:32), pengalaman kerja juga memiliki dampak pada keterampilan karyawan dalam menjalankannya dan juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Pendapat dari Islamy (2019:62) menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk belajar di lingkungan kerjanya sendiri, contohnya dengan melakukan perpindahan tugas dari satu bagian ke bagian lainnya untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Pengalaman kerja biasanya diperoleh melalui pengalaman di tempat kerja sebelumnya, dan memiliki pengalaman yang memadai dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengalaman kerja juga dapat diukur dari lamanya seseorang bekerja dan kemampuannya untuk memahami serta melaksanakan tugas dengan baik (Suwarto, 2022).

Pengalaman kerja pada Perusahaan ini memiliki dapat dilihat dari lama kerja atau masa kerja karyawannya. Dimana pada Perusahaan ini, berbagai karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Ada yang kisaran 0-15 tahun bahkan lebih dari 15 tahun masa kerja.

Berikut ini data lama waktu atau masa kerja karyawan yang bekerja pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya, maka dapat dilihat pada tabel 1.4 yang telah disajikan dibawah ini :

Tabel 1. 4

**Data Pengalaman Kerja Karyawan Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia
Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya**

No	Posisi Atau Jabatan	Jumlah Karyawan	Lama Waktu dan Masa Kerja /Tahun			
			0-5	6-10	11-15	>15
1.	Surveyor	15		6	6	3
2.	Inspektor	5				5
3.	Asisten Inspektor	10	6	4		
4.	Admin Umum	5	2	3		
5.	Admin Keuangan	7		2	2	3
6.	Admin Operasional	4	2		1	1
Total		46	10	15	9	12

Sumber : PT. BKI Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya.

Berdasarkan data dari tabel 1.4 diatas menunjukkan lama waktu atau masa kerja pada indikator pengalaman kerja memiliki berbagai perbedaan pada masa kerja. Berbekal dari lama masa kerja tersebut diharapkan setiap karyawan

memiliki pengalaman kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dan memiliki kemampuan yang baik dalam proses pengerjaan setiap tugas yang ada di Perusahaan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya.

Badan Usaha Milik Negara yang dikenal dengan nama PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) atau lebih dikenal dengan “BKI” telah berdiri selama 58 tahun sejak berdirinya. PT. Biro Klasifikasi Indonesia memiliki kantor pusat di Jakarta, PT. BKI memiliki jaringan cabang yang tersebar di beberapa pelabuhan besar di Indonesia dan Singapura. Salah satu cabangnya terletak di Kota Surabaya yang beralamat di Jalan Kalianget No 14, Perak Utara, Kecamatan Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur.

Tujuan didirikannya BKI adalah untuk memperkuat industri pelayaran dalam negeri dan sektor pelayaran global dengan memberikan klasifikasi dan jasa terkait lainnya. BKI didirikan dengan tujuan untuk mengurangi ketergantungan negara terhadap impor untuk jasa inspeksi kapal dan mendukung kemandirian industri maritim Indonesia. Melalui kerjasama dengan Germansicher Lloyd, Jerman, BKI menjadi lembaga klasifikasi nasional terkemuka. Saat ini, selain memberikan layanan Klasifikasi, BKI juga telah memperluas cakupan usahanya sebagai lembaga negara yang mencakup beberapa kegiatan tambahan. BKI juga telah melakukan ekspansi dalam pengembangan layanan non-klasifikasi seperti layanan Konsultasi & Pengawasan, dan saat ini Biro Klasifikasi Indonesia telah berkembang menjadi Badan Inspeksi Teknis Indonesia yang terkemuka, terutama dalam hal keselamatan industri. Oleh karena itu, BKI saat ini mengoperasikan dua jenis

usaha: usaha klasifikasi & perundang-undangan, dan usaha Pengawasan dan Konsultasi. Fokus utama BKI adalah meningkatkan keselamatan jiwa, harta benda di laut, serta perlindungan lingkungan hidup melalui pengembangan dan implementasi standar untuk kapal dan fasilitas terapung lainnya.

Setelah melakukan kunjungan untuk melakukan wawancara dan juga observasi pada Perusahaan BKI, peneliti menemukan faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan ini. Peneliti telah melakukan wawancara langsung dengan kepala Human Capital Management (HCM) PT. Biro Klasifikasi Indonesia cabang Surabaya. Fenomena penyebab rendahnya tingkat kinerja karyawan pada perusahaan ini yaitu adanya masalah terhadap disiplin kerja dan pengalaman kerja diantara karyawannya. Beberapa karyawan memiliki disiplin kerja yang belum dikatakan baik dan pengalaman kerja yang beragam. Tentunya hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti adalah bagaimana disiplin kerja dan pengalaman kerja ini mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas mengenai pentingnya disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga dalam menciptakan kinerja karyawannya. Sehingga adanya suatu kebutuhan penelitian yang meneliti tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut. Maka dari itu, peneliti akan melakukan pengujian tentang dampak yang terjadi diantara variabel-variabel tersebut dengan sebuah studi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, yakni :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini ditulis untuk memperluas wawasan dan pengetahuan

peneliti dalam bidang sumber daya manusia dan juga penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang khususnya penelitian yang berkaitan tentang pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang berada di Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan Atau Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Perusahaan dalam melakukan pengembangan khususnya pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia cabang utama Tanjung Perak Surabaya agar dimasa yang akan datang perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk penelitian selanjutnya, dan menjadi tambahan buku referensi perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur serta sebagai pertimbangan dan masukkan dalam menyempurnakan penelitian-penelitian selanjutnya.