

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki prestasi yang baik, dengan prestasi kerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut **(Sutrisno, 2016, p. 150)** Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi kerja bukanlah satu-satunya yang dinilai dalam menentukan pengembangan karier karyawan, masih ada disiplin kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut **(Afifuddin, 2017, p. 135)** adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas kerja, 2. Kualitas kerja, 3. Keandalan, 4. Inisiatif, 5. Kehadiran. Prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi disiplin kerja dan pengembangan karir karyawan disuatu perusahaan. Oleh karna itu prestasi kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Prestasi kerja yang baik sangat diharapkan karena karyawan merupakan kunci kesuksesan dalam uapaya meningkatkan kualitas karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula prestasi perusahaan.

Menurut **(Sutrisno, 2016, p. 54)** Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan karena ada interaksi antara perusahaan melalui karir karyawan.

Menurut **(sisca dkk, 2020, p. 6)** Pengembangan karir adalah serangkaian proses untuk mempermudah karyawan mencapai sasaran karir yang diinginkan melalui peningkatan kemampuan seseorang terhadap pekerjaan tertentu. Perusahaan memiliki kecenderungan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang memiliki pengalaman pada bidang tertentu dibandingkan dengan pegawai yang tidak berpengalaman. Hal ini wajar mengingat perusahaan terkadang membutuhkan tenaga kerja yang sudah siap kerja sehingga dapat mengurangi biaya pelatihan.

Menurut **(Hasibuan, 2016, p. 55)** pengalaman kerja adalah orang yang berpengalaman atau calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Telah banyak penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Namun peneliti tersebut meneliti disiplin kerja dan pengembangan karir secara terpisah dan persial. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh **(Mulia, 2018)** dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Garuda Area Jaya Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Garuda Area Jaya Batam kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **(Aziz, 2020)** yang berjudul Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima. Bahwa Disiplin disiplin berpengaruh secara signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh **(Hutabarat & Gurning, 2017)** yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Gambara Kreasi Bersama Medan . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan PT Gambara Kreasi Bersama Medan.

PT. Fachri Purna Graha berdiri sejak 07 September 2015 berdasarkan Akte Notaris No. 01 Tanggal 07 September 2015 oleh Muhammad Ahyar Prawira, SH PT. Fachri Purna Graha adalah perusahaan swasta nasional Indonesia yang bergerak pada pelayanan jasa konstruksi elektrik mekanikal, leveransir, pengadaan barang perdagangan dan jasa (Electrical Mechanical Contractor, Supplier & Trading) sejak tahun 2015 yang telah ikut berperan aktif sebagai mitra pemerintah maupun swasta dalam program pembangunan Nasional. Sesuai dengan Visi perusahaan “ Menjadi yang terbaik dalam profesionalisme Kerja “ PT. Fachri Purna Graha” menerapkan kualitas yang baik dan bermutu tinggi dalam peningkatan profesionalisme kerja dengan penerapan Management Sumber Daya (Resouces Planning) yang dimiliki untuk mengikuti perkembangan dan persaingan dunia konstruksi serta pengadaan barang dan jasa.

Tabel 1.1
Data Karyawan, Jabatan Dan Masa Lama Kerja PT PACHRI
PURNA GARAHA

No.	NAMA KARYAWAN	JABATAN	MASA LAMA KERJA
1	Andre firmanto	Teknisi	7 Thn
2	Maryusli Wirman	Teknisi	7 Thn
3	Masriyanto Purwansyah	Teknisi	7 Thn
4	Wilmai Efendi	Teknisi	7 Thn
5	Peri Truk	Teknisi	7 Thn
6	Artos Saldi	Teknisi	7 Thn
7	Donal	Teknisi	4 Thn
8	Arlewis	Teknisi	7 Thn
9	Afriyanto	pekerja	4 Thn
10	Ramadhani	pekerja	3 Thn
11	Deri Gustiar	Teknisi	7 Thn
12	Jonsa Putra	pekerja	3 Thn
13	Edi Gunawan	Teknisi	7 Thn
14	Afriko Chandra	pekerja	2 Thn
15	Sambirin	pekerja	5 Thn
16	Syafrizon	pekerja	5 Thn
17	Agusrianto	pekerja	5 Thn
18	Amril	Teknisi	7 Thn
19	Agustin	Teknisi	7 Thn
20	Rendi Zuhairansyah	pekerja	4 Thn
21	Edo Kurnia Putra	pekerja	2 Thn
22	Zuliadi	pekerja	2 Thn
23	Afdon	pekerja	2 Thn
24	Ahmad Rido	pekerja	3 Thn
25	Refly Ananda	pekerja	2 Thn
26	Rifka Sandra	pekerja	2 Thn
27	Tarmizi Lubiz	pekerja	3 Thn
28	Saktison	pekerja	2 Thn
29	Hamdani	pekerja	1 Thn
30	Sarman	pekerja	1 Thn
31	Thomas Alpaedison	pekerja	1 Thn
32	Feby Riwayat Sofrizon	pekerja	1 Thn
33	Ujeng	pekerja	2 Thn
34	Riki Suryadi	pekerja	2 Thn
35	Rahmad Rezki	pekerja	3 Thn

36	Handrianto	pekerja	2 Thn
37	Dasrizal	pekerja	2 Thn
38	Eko Depri	pekerja	1 Thn
39	Bulkhaini	pekerja	2 Thn
40	Ari Putra	pekerja	1 Thn
41	Untung Senopati	pekerja	7 Thn
42	Aji	pekerja	1 Thn
43	jafri	pekerja	1 Thn

(SUMBER : PT FACHRI PURNA GRAHA)

Dari data karyawan diatas dapat dilihat masa lama kerja karyawan pt pachri purna graha bervariasi dengan masa kerja 7 tahun jumlah karyawannya sebanyak 12 karyawan, 5 tahun sebanyak 3 karyawan ,4 tahun sebanyak 3 karyawan, 3 tahun sebanyak 6 orang, 2 tahun sebanyak 14 tahun, 1 tahun 10 orang. Dari data yang dipaparkan di atas bahwa terlihat semakin lamanya karyawan bekerja pada pt pachri purna graha maka prestasi yang di berikan oleh perusahaan akan naik jabatan.

Tabel 1.2

Anggaran dana Proyek Dan Realisasi dana Proyek Di PT. Pachri Purna Graha

Tahun	Anggaran proyek (Rp)	Realisasi proyek (Rp)	Selisih (Rp)	presentase
2015	650.000.000	550.000.000	100.000.000	8,08%
2016	850.000.000	700.000.000	150.000.000	6,18%
2017	1.000.000.000	850.000.000	150.000.000	5,25%
2018	1.250.000.000	1.000.000.000	250.000.000	4,2%
2019	1.500.000.000	1.250.000.000	250.000.000	3,5%

(SUMBER : PT PACHRI PURNA GRAHA)

Dilihat dari tabel 1.2. menunjukkan tentang anggaran dan realisasi pada PT. Pachri purna graha. Dimana anggaran dan realisasinya setiap tahun meningkat, namun selisih dan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan menurun sehingga setiap tahunnya tidak mencapai target. Ini karena anggaran yang di anggarkan oleh perusahaan terlalu kecil dibandingkan realisasinya atau realisasi anggaran lebih

besar dibandingkan dengan anggaran yang sudah di buat oleh perusahaan. Tahun 2015 anggaran proyek 650.000.000 dan realisasi proyek 550.000.000 dengan presentase 8,08%. Tahun 2016 anggaran proyek 850.000.000. dan realisasi proyek 700.000.000 dengan presentasi 6,18%. Tahun 2017 anggaran proyek 1.000.000.000 dan Realisasi proyek 850.000.000 dengan presentasi 5,25%. Tahun 2018 anggaran proyek 1.250.000.000 dan realisasi proyek 1.000.000.000 dengan presentasi 4,2%. Tahun 2019 anggaran proyek 1.500.000.000 dan Realisasi proyek 1.200.000.000 dengan presentasi 3,5%. Dari data yang dipaparkan diatas dapat dilihat bahwa prestasi kerja tidak optimal disinyalir penyebabnya disiplin kerja , pengembangan karir dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan pimpinan PT Pachri Purna Graha, Bahwa Perusahaan bekerja sama dengan pihak PLN. Pada kenyataan disiplin kerja yang terjadi di PT Fachri Purna Graha bahwa karyawannya kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan. faktor yang menyebabkannya karyawan datang ke kantor terlambat, memberikan laporan kepada atasan sering tidak tepat waktu, Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai sop perusahaan yang mengakibatkan prestasi karyawan di perusahaan menurun. pengembangan karir yang terjadi dalam perusahaan belum merata disebabkan oleh terlalu banyaknya beban kerja seperti lembur. Dan lingkungan kerja yang sudah tidak kondusif lagi, sehingga menurunnya prestasi karyawan di perusahaan.

pengalaman kerja yang bekerja belum optimal, tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan Kurang. kondisi ini membuat karyawan belum tampil dalam melakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Hal ini dapat membuat prestasi kerja

yang di inginkan oleh perusahaan tidak maksimal. Faktor yang menyebabkannya seperti latar belakang pribadi, pendidikan ,keterampilan yang tidak sesuai, dan pengalaman sebelumnya tidak ada sehingga menjadi kesulitan, dan menyebabkan prestasi kerja menurun.

Bila kita cermati target produktifitas dari tahun 2015 sampai 2019 target produktifitas proyek terealisasi di bawah target. Hal ini terindikasi bahwa prestasi kerja tidak optimal yang disebabkan oleh disiplin kerja dan pengembangan karir dan pengalaman kerja pada PT. Fachri purna graha padang tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT FACHRI PURNA GRAHA PADANG.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja masih belum optimal dalam bekerja
2. Masih ada karyawan meninggalkan kerja di jam kantor
3. Pengembangan karir masih belum sesuai dengan yang diharapkan
4. Pengalaman kerja karyawan masih rendah
5. Kemampuan atau kinerjanya yang belum mampu mencapai target
6. Masih ada sebagian karyawan yang mengerjakan tanggung jawabnya belum sesuai dengan pekerjaan
7. Pengalaman karyawan dalam bekerja belum optimal

8. Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan yang kurang tepat waktu
9. Masih ada sebagian karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja
10. Kurangnya sikap saling membantu sesama rekan kerja

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dalam hal ini, maka penulis membatasi sebagai variabel bebas adalah Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir dan variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja dan variabel interveningnya Pengalaman Kerja pada PT Fachri Purna Graha kota Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dibatasi, maka penulis dapat merumuskan ,masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap pengalaman kerja pada PT Fachri Purna Graha?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap pengalaman kerja pada PT Fachri Purna Graha?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Fachri Purna Graha?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada PT Fachri Purna Graha?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada PT Fachri Purna Graha?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui pengalaman kerja sebagai variabel intervening pada PT Fachri Purna Graha?

7. Bagaimana pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui pengalaman kerja sebagai variabel intervening pada PT Fachri Purna Graha?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap pengalaman kerja pada PT Fachri Purna Graha?
2. Untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir terhadap pengalaman kerja pada PT Fachri Purna Graha?
3. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Fachri Purna Graha?
4. Untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada PT Fachri Purna Graha?
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada PT Fachri Purna Graha?
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel intervening pada pengalaman kerja pada PT Fachri Purna Graha?
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel intervening pada pengalaman kerja pada PT Fachri Purna Graha?

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Peneliti

- 1) Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung ataupun di lapangan.
- 2) Memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pentingnya pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel intervening pada sebuah instansi atau perusahaan serta dapat menerapkannya di dunia kerja.

2. Perusahaan

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor disiplin kerja , pengembangan karir , dan penfalaman kerja terhadap prestasi kerja
- 2) Di harapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaharuan program untuk kemajuan perusahaan.

3. Masyarakat

Sabagai sarana informasi tentang pentingnya pemanfaatan disiplin kerja dan pengembangan karir dengan pengalaman kerja sebagai variable intervening terhadap prestasi kerja pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat menerapkan di dunia pekerjaan juga wawasan dalam bidang manajemen pemasaran.

4. Akedemisi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami manajemen pemasaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS