

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di zaman yang serba canggih dan maju ini tentunya perusahaan-perusahaan harus mulai bisa menyesuaikan diri agar bisa menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) semaksimal mungkin karena SDM merupakan landasan yang penting akan keberhasilan perusahaan mereka. Ketika sebuah perusahaan telah menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan maksimal maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Dessler (2000, 41) 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, serta program kerja yang tidak tercapai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016,193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Sehingga dapat dikaitkan bahwa disiplin kerja dapat mencegah penurunan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2006, 223) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat

kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Menurut Handoko (2014, 24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Momclay adalah perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tanah liat, yang terletak di Malang daerah Dieng dengan total karyawan sebanyak 75 orang. Kebanyakan karyawan Momclay adalah lulusan seni rupa dan seni design terapan. Para karyawan paham betul akan *passion* mereka di dunia seni juga meliputi kerajinan tangan tanah liat ini. Oleh karena itu, di perusahaan Momclay sendiri tidak terlepas dari pengalaman – pengalaman para karyawan yang sudah lulus dari universitas dan yang baru saja lulus SMA/SMK masuk ke perusahaan Momclay. Tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang dicari perusahaan. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi maupun kualitas dari produk.

Dengan demikian dalam penelitian diformulasikan judul, yaitu ‘Pengaruh Pengaruh Pengalamankerja, Disiplinkerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Momclay.’

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dan lebih lanjut hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh pengalaman, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Momclay. Serta dapat menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan.

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih tentang pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan di dunia kerja yang sesungguhnya serta bisa menjadi referensi konkret jika ingin membuat perusahaan yang mempunyai SDM berkualitas di masa yang akan datang.

### b) Bagi Perusahaan

Bisa menjadi sarana masukan dan saran yang membangun yang bisa dipertimbangkan kembali bagi pihak manajemen Perusahaan Momclay di masa yang akan datang.