

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum konsep personalia adalah orang yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik dalam lembaga maupun dalam perusahaan, berperan sebagai sumber daya yang harus dilatih dan dikembangkan keterampilannya, Hasibuan (2019). “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan manusia dan peran tenaga kerja untuk berkontribusi secara efektif dan efisien pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat”.

PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) merupakan kontraktor yang bergerak dibidang konstruksi bangunan disalah satu Proyek Podomoro City Deli Medan yang terletak di Jl, Guru Patimpus Medan Sumatra Utara. Dalam pekerjaan konstruksi Apartemen ini memfokus dalam mengerjakan seperti pintu, kusen, dan jendela, dan PT. Deco Kreasindo Utama juga telah tersebar ke berbagai daerah diIndonesia, seperti Jakarta, Medan, Padang, Banda Aceh, Sibolga, bahkan ke Mancanegara telah di *Export*.

Tugas membangun dalam suatu proyek atau bangunan adalah mewujudkan bangunan yang diinginkan oleh klien, yang telah direncanakan oleh konsultan sebelumnya. Membantu perusahaan mencapai hasil yang baik dan dengan demikian menjamin kelangsungan perusahaan. Tujuan utama dari manajemen konstruksi adalah untuk mengarahkan atau mengatur pelaksanaan konstruksi agar hasilnya memenuhi persyaratan (spesifikasi).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang berkualitas dan bermutu tinggi berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan sesuai standar yang telah ditetapkan. (Lilyana, 2021) kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja yang dicapainya dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada waktu tertentu. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreatifitas.

Tabel 1.1
Kasus Hasil Kinerja Karyawan
Dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Total Unit STR	Jumlah	Keterangan
1	2018	250	9	Cat belang
2	2019	301	8	Celah
3	2020	202	8	Sompel
4	2021	315	6	Meleleh
5	2022	137	8	Seret/renggang

Sumber PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

Pada tabel 1.1 diatas Permasalahan dalam 5 tahun terakhir setelah diceklis secara bersama antara pihak kontrak di PT. Deco Kreasindo Utama dan Pengelola Apartemen podomoro city deli medan dan hasil kinerja karyawan yang ditemukan dilapangan masih kurang maksimal seperti (cat belang, cat meleleh, retak, renggang) dengan total komplain sebanyak 39 unit dari 1205 yang di ceklis secara Bersama. Dimana pada tahun 2018 total unit yang dikerjakan sebanyak 250 unit dengan jumlah hasil complain sebanyak 9 dengan keterangan cat belang, pada tahun 2019 total unit yang dikerjakan sebayak 301 dengan hasil complain sebanyak 8 dengan keterangan hasil complain yaitu celah, pada tahun 2020 sebanyak 202 unit dengan jumlah hasil complain sebanyak 8 dengan keterangan hasil komplain yaitu sompel, pada tahun 2021 sebanyak 315 unit dengan hasil komplain menurun sebanyak 6 dengan keterangan hasil komplain yaitu cat meleleh, dan pada tahun 2022 hasil unit yang dikerjakan sebanyak

137 dengan hasil komplain 8 dengan keterangan cat seret/renggang. Dan hal tersebut di sebabkan ada team atau anggota karyawan yang masih belum disiplin saat bekerja dan masih ada beberapa anggota karyawan yang masih kurang berpengalaman dalam bidangnya, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya masalah tersebut PT. Deco Kreasindo Utama perlu melakukan pengawasan agar hasil kinerja karyawan bisa dimaksimalkan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mengikuti semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Karyono (2021), disiplin pada dasarnya mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan Disiplin Kerja Memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan kerja yang berlaku serta peraturan dan kebijakan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan instruksi dari manajemen dengan baik. Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, etika bekerja.

Tabel 1.2
Kasus Disiplin kerja
5 Tahun terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan	Tidak tepat waktu	Tidak memakai APD
2018	52	50	48
2019	52	44	41
2020	52	50	46
2021	52	40	48
2022	52	36	52

Jumlah		220	235
---------------	--	------------	------------

Sumber PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar peraturan yang diterapkan (peraturan yang ada Perusahaan) oleh perusahaan seperti tidak datang tepat waktu (jam masuk dan jam pulang) pada tahun 2018 sebanyak 50 orang, pada tahun 2019 mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 44 orang, pada tahun 2020 mengalami kenaikan kembali sebanyak 50 orang, tahun 2021 kembali mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 40 orang, dan pada tahun 2022 sebanyak 36 orang. Sedangkan yang melanggar peraturan atau tidak memakai alat perlindungan diri (seperti helm dan sepatu) pada tahun 2018 sebanyak 48 orang, pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 41 orang, pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebanyak 46 orang, pada tahun 2021 mengalami kenaikan kembali sebanyak 48 orang, dan pada tahun 2022 sebanyak 52 orang. Maka dengan demikian atasan PT. Deco Kreasindo Utama memberikan SP atau teguran seperti menambah waktu kerja bahkan bisa saja memberhentikan karyawan yang sudah beberapa kali melanggar peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Akhmad Dermawan, Sukma Dewi Sri Aprilianingsih Suwanto (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu variabel semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Sri Asfirawati Halik Sri (2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan menunjukan bahwa semua variabel yakni motivasi kerja, disiplin kerja, Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan peningkatan kemampuan untuk berperilaku baik melalui pelatihan baik formal maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan seseorang kepada pola perilaku yang lebih tinggi. Menurut Sabirin (2020) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan yang diketahui dan dikuasai oleh seorang pegawai sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan di masa lampau selama kurun waktu tertentu. Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Sasongko (2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu: Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tabel 1.3
Kasus pengalaman Kerja

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan
1.	< 6 Bulan	16
2.	6 Bulan - 3 Tahun	32
3.	3-5 Tahun	4
TOTAL		52

Sumber PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat presentase dari masa kerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama sebanyak 16 karyawan dimana memiliki masa kerja <6 bulan, 32 karyawan memiliki masa kerja 6 bulan – 3 tahun, dan 4 karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 tahun. Maka dapat dilihat dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu pemimpin / mandor PT. Deco Kreasindo Utama mengenai pengalaman kerja, Sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya terlebih untuk karyawan yang masih baru bekerja. hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas

yang diberikan kepadanya dan lamanya pengalaman kerja yang dimiliki akan mempengaruhi hasil pekerjaan . Berdasarkan pengalaman yang dimiliki tentu saja mempengaruhi gaji karena karyawan yang masih baru bekerja masih ada yang melakukan kesalahan sehingga selalu mendapat potongan.

Gaji juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena pada akhirnya di tempat kerja, seorang karyawan pasti mengharapkan imbalan atas pengorbanannya, baik berupa pekerjaan, pelayanan, prestasi, biaya dan kesulitan. Menurut Mardi Gumilarissa (2018), gaji adalah suatu cara pembayaran atau hak yang diberikan kepada pegawai suatu perusahaan atau instansi. Menurut Kurniawati (dalam Gumilar, 2018), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut: Kelayakan Gaji, Motivasi , Kepuasan Kerja .

Tabel 1.4
Kasus Gaji 2 bulan Terakhir

No	Bulan	Posisi	Nama	Gaji/perhari	Jumlah	Total	Potongan
			Karyawan		Hari Kerja		
1	Januari 2023	Tukang	AA	Rp 125,00	27	Rp 3.375,00	Rp 75,00
		Kenek Dempul	AB	Rp 85,00	27	Rp 2.295,00	Rp 75,00
		Kenek/Gosok	AC	Rp 80,00	25	Rp 2.000,00	Rp 50,00
		Kenek/Proteksi	AD	Rp 80,00	26	Rp 2.080,00	Rp 50,00
2	Februari 2023	Tukang	BA	Rp 125,00	26	Rp 3.250,00	Rp 75,00
		Kenek Dempul	BB	Rp 85,00	26	Rp 2.210,00	Rp 75,00
		Kenek/Gosok	BC	Rp 80,00	25	Rp 2.000,00	Rp 50,00
		Kenek/Proteksi	BD	Rp 80,00	25	Rp 2.000,00	Rp 50,00

Ket

 Gaji yang belum terbayar setiap bulan

Sumber PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

Sedangkan permasalahan yang terdapat pada Tabel 1.4 PT. Deco Kreasindo Utama adalah masih terdapat sisa gaji yang tidak terbayar setiap bulannya terlihat dari tabel di atas, dengan potongan setiap karyawan berbeda-beda, maka dengan demikian dengan adanya sisa gaji yang belum terbayar setiap bulannya, maka semangat kerja

atau motivasi karyawan saat bekerja akan mengalami tidak keseriusan dalam bekerja. Untuk sisa gaji yang belum terbayar setiap bulan di sebabkan karena kurang maksimalnya hasil yang dikerjakan para pekerja atau masih adanya kesalahan yang dilakukan para pegawai dan gaji tersebut akan diserahkan Kembali Ketika para pegawai atau pekerja menyelesaikan tugasnya dengan baik dan maksimal. Maka demikian PT. Deco Kreasindo Utama akan bertanggung jawab dengan hal tersebut supaya pekerjaan di lapangan bisa di selesaikan dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek City Deli Medan (PCDM)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Deco Krasindo Utama masih ada ditemukan hasil yang kurang maksimal.
2. Karyawan PT. Deco Krasindo Utama Masih di temukan berapa Team atau karyawan yang melanggar peraturan seperti tidak tepat waktu dan tidak memakai alat perlindungan diri (APD)
3. Karyawan PT. Deco Krasindo Utama masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan serta kurangnya pengalaman di bidangnya.
4. Gaji karyawan PT. Deco Krasindo Utama masih terdapat sisa gaji yang belum terbayar setiap bulannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terdapat dalam penelitian ini, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)?
3. Apakah Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)?
4. Apakah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Pengalaman kerja dan Gaji secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk memberikan landasan bagi peneliti sejenis dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan judul peneliti dan selain itu juga sebagai acuan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi berkaitan dengan Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja karyawan.

3. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori –teori yang telah diperoleh di bangku kuliah di Universitas Potensi Utama Khususnya SDM yang berhubungan antara judul skripsi dengan kenyataan yang sebenarnya yang dilakukan penelitian lapangan.