

Pengaruh Displin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bali Wahyu Abadi Di Denpasar

I Putu Gede Ananda Kurniawan¹⁾
Anak Agung Ngurah Gede Sadiarta⁽²⁾
Gede Agus Dian Maha Yoga⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: nandaakurniawann17@gmail.com

ABSTRACT

In an organization, work performance is usually associated with efforts to determine the value of a job. Work performance is the result of work achieved by an employee, through the totality of his/her abilities to achieve the goals of the company or organization. The location of the study was at PT. Bali Wahyu Abadi. The sample used was 31 respondents. The data analysis technique used was SPSS testing. Based on the results of the study, it was found that work discipline had a significant positive effect on employee performance as evidenced by the t -value = 6.310 and the significance value = 0.000, work experience had a significant positive effect on employee performance as evidenced by the t -value = 3.558 and the significance value = 0.001, and simultaneously work discipline and work experience had a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the F -value = 48.634 and the significance value = 0.000. The suggestion in this study is PT. Bali Wahyu Abadi should periodically provide training to employees, so that later employees have good abilities in completing work according to the specified time, provide warning letters or sanctions to employees who do not comply with work clothing regulations and supervise employees in working, so that later employees always follow procedures in completing work.
Keywords: *Work Discipline, Work Experience, Employee Achievement*

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Lokasi penelitian di PT. Bali Wahyu Abadi. Sampel yang digunakan sebanyak 31 responden. Teknik analisis data yang digunakan ialah pengujian SPSS. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} = 6,310 dan nilai signifikansi = 0,000, pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} = 3,558 dan nilai signifikansi = 0,001, dan secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan dibuktikan dengan nilai F_{hitung} = 48,634 dan nilai signifikansi = 0.000. Saran dalam penelitian ini adalah PT. Bali Wahyu Abadi hendaknya secara berkala memberikan petihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, memberikan surat peringatan atau sanksi kepada karyawan yang tidak taat terhadap atauran pakaian kerja dan mengawasi karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan selalu mengikuti prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Karyawan*

Pendahuluan

Peran industri farmasi sangat penting bagi Pemerintah untuk mewujudkan masyarakat yang sehat melalui penyediaan obat-obatan berkualitas yang dibutuhkan di fasilitas kesehatan. Industri farmasi harus menggunakan jasa distributor, yang disebut pedagang besar farmasi, dalam mendistribusikan dan menjual produknya. Saat ini, penjualan obat-obatan di apotek semakin meningkat, yang disebabkan oleh meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan dan meningkatnya kebutuhan mereka akan obat-obatan. Hal ini merupakan peluang yang sangat besar dan bisnis apotek merupakan salah satu prospek bisnis yang sangat menjanjikan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dari sebuah organisasi, dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi dan keuangan. Manusia yang memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya. Dengan kata lain, manusia adalah aset terpenting dan strategis yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, sudah selayaknya karyawan diperlakukan dengan baik dan adil sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Demikian pula dengan PT Bali Wahyu Abadi sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat dalam memasarkan obat-obatan. Di pasar tenaga kerja, manajer yang tidak memahami perilaku manusia dan tidak memperlakukan karyawannya dengan baik berisiko kehilangan mereka semua. Tantangan bagi para manajer adalah untuk merangsang kreativitas dan resistensi terhadap perubahan di antara para karyawan. Bidang manajemen sumber daya manusia menawarkan banyak ide dan teknik untuk membantu mewujudkan tujuan-tujuan ini. Dalam kegiatan operasional perusahaan, PT Bali Wahyu Abadi didukung oleh 31 orang karyawan, karena PT Bali Wahyu Abadi berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dan pelayanan konsumen, maka pemasaran berorientasi pada hal tersebut.

Menurut Hasibuan (2015:87), dalam organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan upaya untuk menentukan nilai pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Indriati dkk. (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tanpa mengelak dari sanksi-sanksi yang ada karena ia tidak melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Bali Wahyu Abadi, terdapat laporan terkait disiplin kerja, antara lain :

1. Terdapat karyawan yang masih menggunakan pakaian yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, seperti menggunakan pakaian yang kurang formal.
2. Karyawan yang kurang tanggap dan sigap dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya, seperti lambatnya karyawan dalam menyiapkan dan menginput stock yang tersedia, sehingga dapat memperlambat pekerjaan karyawan lainnya.
3. Kurangnya koordinasi karyawan dalam perusahaan yang menyebabkan adanya kesalahpahaman, yang dimana banyak informasi yang tidak sesuai.

Menurut Satrisno (2009:158), untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan dalam situasi yang sesuai, perlu keberanian untuk mengambil risiko, menghadapi tantangan dengan rasa tanggung jawab, serta mampu berkomunikasi dengan baik dengan semua pihak yang berkepentingan. Dengan cara ini, produktivitas dan kinerja harus tetap terjaga, sehingga menghasilkan individu-individu yang memiliki kompetensi di bidangnya. Pengalaman kerja berfungsi sebagai acuan atau patokan untuk hal ini. Ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Indriati dan rekan-rekannya. Pada tahun 2022, sebuah penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kondisi yang muncul di dalam perusahaan disebabkan oleh tingginya jumlah rekrutmen baru. Banyak dari karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang minim dan belum pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan yang memadai. Hal ini mengakibatkan kinerja mereka tidak optimal, tanggung jawab yang kurang terpenuhi, sikap kerja yang kurang memuaskan, serta minat dan bakat yang belum berkembang akibat kurangnya pengalaman. Isu yang berhubungan dengan pengalaman kerja yang dialami, seperti minimnya sinergi dengan rekan kerja lainnya, banyaknya tugas yang saling bertabrakan, serta ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Berdasarkan isu yang telah diuraikan, peneliti bermaksud untuk melaksanakan suatu penelitian dengan judul seperti berikut “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bali Wahyu Abadi”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Wahyu Abadi. Pemilihan lokasi ini dikarenakan menemukan permasalahan yang menarik untuk diteliti mengenai Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan yang tentunya berhubungan dalam penelitian ini. Yang menjadi objek

dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka seperti sejarah berdirinya perusahaan. Pada penelitian ini, data kualitatif yang dimaksud adalah sejarah berdirinya PT. Bali Wahyu Abadi. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data skor dan jawaban responden dari hasil kuesioner yang disebar pada Karyawan PT. Bali Wahyu Abadi. Data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Diamati, dicatat pertama kali oleh peneliti, misalnya dari hasil jawaban kuesioner Karyawan PT. Bali Wahyu Abadi. Data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain tidak secara langsung dari sumbernya, biasanya merupakan data yang sudah diolah seperti sejarah singkat berdirinya PT. Bali Wahyu Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bali Wahyu Abadi yang berjumlah 31 orang. Jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Dalam studi ini, analisa regresi linier berganda dipergunakan untuk menilai apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta didukung oleh perangkat lunak komputer SPSS.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari studi ini, uji instrument menggunakan penyebaran kuesioner kepada 31 responden seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan prestasi karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel 0,355. Hasil pengujian reliabilitas instrument-instrumen variabel pada penelitian ini disiplin kerja, pengalaman kerja dan prestasi karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai α lebih besar dari 0,60.

Hasil uji normalitas menunjukkan jika nilai Asymp memiliki besaran yang signifikan nilai (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05, yang menandakan bahwa data terdistribusi secara normal. Maka, bisa di beri kesimpulan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10, serta hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF di bawah 10. Dari hasil pengujian heteroskedastisitas, ditemukan bahwa nilai signifikansi masing-masing model lebih tinggi daripada 0,05. Dalam model regresi ini, artinya tidak ada konsistensi dalam variasi residual antara satu observasi ke observasi lainnya, atau tidak ada kecenderungan adanya heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26.0*.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.087	4.191		.259	.797
	Disiplin kerja	.755	.120	.645	6.310	.000
	Pengalaman kerja	.679	.191	.364	3.558	.001

Sumber: Pengolahan data (2024)

Melalui hasil persamaan diatas maka bisa dibuat persamaan regresi studi ini ialah:

$Y = 1,087 + 0,755X_1 + 0,679X_2 + e$

Tabel 2. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.761		4.798

Sumber: Pengolahan data (2024)

Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 6,310$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,701$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X_1) maka akan meningkatkan prestasi karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Arif, dkk (2020), Abdul Rachman Saleh (2018) menghasilkan jika disiplin kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,558$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,701$ dan nilai signifikansi $= 0,001$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel pengalaman kerja (X_2) maka akan meningkatkan prestasi karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan prestasi karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Basyit, dkk (2020), Luh Sri Kumbadewi, dkk (2021), Indriati, dkk (2022) menghasilkan pengalaman kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 48,634$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,34$ dan nilai signifikansi $= 0.000$ dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara simultan disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) maka akan meningkatkan prestasi karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja dan pengalaman kerja maka akan meningkatkan prestasi karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi.

Simpulan

Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi. Pengalaman kerja secara parsial mempengaruhi positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi. Hal ini

berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan prestasi karyawan pada PT. Bali Wahyu Abadi.

Daftar Pustaka

- Arif, Muhammad, Taufik Maulana, and Muhammad Taufik Lesmana. 2020. "Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1: 106-119.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2.1 (2019): 101-118.
- Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, and Joes Dwiarto. 2020. "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ema* 5.1: 12-20.
- Hidayat, Irpan Sarip. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek*. Diss. Universitas Komputer Indonesia, 2021.
- Indriati, Inayat Hanum, and Hashfi Amga Nazhifi. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta." *Jurnal Cafetaria* 3.1 (2022): 14-23.
- Kumbadewi, Luh Sri, I. Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. "Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 9.1: 1-9.
- Makkira, Makkira, *et al.* 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 2.1: 20-27.
- Mangngi, Ruben Fallo, Rolland E. Fanggidae, and Ni Putu Nursiani. "Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Kupang." *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)* 7.2 (2018): 207-224.
- Manullang, Winda Tetty Agustina, Ria Veronica Sinaga, and Esli Silalahi. "Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (2022): 10-21.
- Octavianus, Wungow Raymond. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.3.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3.1: 21-30.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11.1.
- Suwarno, Suwarno, and Ronal Aprianto. "Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 24.1 (2019): 58-76.
- Tanjung, Hasrudy. (2015). "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15.1.