

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRAMA SANUR BEACH BALI

I Made Adhi Wirawan<sup>1</sup>, Komang Krishna Yogantara<sup>2</sup>, Wahjoedi Dwi Poetranto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Triatma Mulya

Email: <sup>1</sup>adhi\_wirawan13@yahoo.co.id

### ABSTRACT

*The research entitled: The Effect of Work Experience and Work Discipline on Employee Performance at Prama Sanur Beach Bali aims to determine the effect of work experience, and the effect of work discipline on employee performance at Prama Sanur Beach Bali, either partially or simultaneously. The number of respondents taken is as much as 25% of the number of employees at Prama Sanur Beach Bali as many as 86 employees respondents from 345 employees. Meanwhile, data processing using SPSS with multiple regression analysis techniques where the results show that Work Experience and Work Discipline have a significant positive effect either partially or simultaneously. The result is based on the results of the T-test, it is obtained that the calculated T value is 4.696. This T arithmetic value is greater than the T table value of 1.6627 so it can be concluded that there is a partially significant effect between Work Experience on Employee Performance. After being tested partially by using the T-test, the calculated T value was 5.948, the T calculated value was greater than the T table value of 1.6627 so it could be concluded that there was a partial significant effect between Work Discipline on Employee Performance while the calculated F value of 34.473 the value This calculated F is greater than the F table value of 3.10. So it can be concluded that there is a significant influence, namely Work Experience and Work Discipline on Employee Performance simultaneously.*

**Keywords:** work experience, work discipline, employee performance

### PENDAHULUAN

Personalia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, demi tercapainya suatu tujuan perusahaan (Flippo, 1984). Dalam hal ini kinerja karyawan perlu ditingkatkan, upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti meningkatkan pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2014), dengan pengalaman yang cukup diharapkan karyawan mempunyai kemampuan yang lebih besar dibandingkan dengan yang belum memiliki pengalaman kerja.

Sumber Daya Manusia melalui Pengalaman kerja yang di Prama Sanur Beach Bali adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, menurut Koleangan & Kojo (2020) mengatakan bahwa setiap karyawan seharusnya memiliki pengalaman maupun pengetahuan di satu bidang pekerjaan minimal 2 tahun (*staff*) bukan DW (*Daily Worker*) maupun *trainee*, untuk *level supervisor* seharusnya memiliki pengalaman maupun kemampuan di satu bidang pekerjaan minimal 2 sampai 3 tahun keatas, klasifikasi *manager* yaitu seharusnya memiliki pengalaman dan kemampuan di bidangnya minimal 4 tahun ke atas.

Selain pengalaman kerja, banyak faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja

karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Goni (2021) bahwa, absensi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi di perusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan, oleh sebab itu, tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan rekapitulasi tingkat absensi karyawan Prama Sanur Beach 2020.

Tabel 1.1  
Tingkat Absensi Karyawan Prama Sanur Beach  
Bulan Agustus 2020

No	Departemen	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Persentase Absensi Karyawan (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	= (3)*(4)	6	(6:5)*100%
1	<i>Accounting</i>	29	27	783	25	3,19
2	<i>Sales and marketing</i>	8	27	216	7	3,24
3	<i>Front Office</i>	30	27	810	25	3,08
4	<i>Housekeeping</i>	73	27	1971	55	2,79
5	<i>HRD</i>	8	27	216	5	2,31
6	<i>Engineering</i>	32	27	864	30	3,47
7	<i>Food &amp; Beverage Kitchen</i>	66	27	1782	58	3,25
8	<i>Food &amp; Beverage Services</i>	57	27	1404	49	3,49
9	<i>Spa</i>	12	27	324	9	2,77
10	<i>Security</i>	30	27	810	25	3,08
Jumlah						30,67
Rata – rata						3,06

Sumber: Prama Sanur Beach, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada Prama Sanur Beach tahun 2020 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,06 persen. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan Prama Sanur Beach tergolong tinggi karena tingkat absensi yang masih dianggap baik berada dibawah 3 persen dan diatas 3 persen ke atas dianggap kurang baik (Ardana dkk., 2018).

Kinerja karyawan juga menjadi faktor dalam mempengaruhi pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki setiap karyawan dalam rangka menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan perusahaan kepada karyawan. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan. Kurangnya pengalaman kerja dan disiplin kerja di Prama Sanur Beach menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2009:111), antara lain faktor internal karyawan yaitu faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi dan kondisi fisik, keterampilan, pengalaman, etika profesi, disiplin kerja dan faktor lain yang diperoleh. Faktor internal organisasi adalah dukungan perusahaan,

meliputi visi, misi, kepemimpinan, teknologi, rekan kerja, dan suasana kerja. Lingkungan eksternal yang terdiri dari budaya dan agama, kehidupan politik, kehidupan sosial, dan kinerja pribadi dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, upaya, dan dukungan organisasi.

Ditinjau dari tingkat kehadiran karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari aspek absensi karyawan, tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kinerja, jika karyawan disiplin dalam kehadiran dan bekerja tentu saja karyawan akan melakukan sesuatu sesuai aturan, baik itu tugas maupun tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan yang ekplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut. (1) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali, (2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali, dan (3) pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih jelas tentang manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang *hospitality* tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu Prama Sanur Beach Bali dalam penanganan sumber daya manusia yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Sutrisno (2014:6) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah bagian dari suatu manajemen organisasi yang berfokus pada sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang memuaskan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Manulung (2013:15), Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas ataupun pekerjaannya. menurut Foster (2014) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Menurut pendapat Hasibuan (2014:193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesedian karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga suatu alat yang dipergunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah suatu perilaku yang kurang baik dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesedian karyawan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan, (Rivai 2011). Menurut Sutrisno (2014:94), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator adalah sebagai

berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam setiap pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta bagaimana cara berhubungan dengan rekan kerja yang lain.
4. Penggunaan waktu bekerja secara efektif, dalam waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan harus digunakan sebaik-baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, yang mana hasil kerja tersebut harus dapat diperlihatkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ramdhani (2011:18), menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Wilson (2012:233), menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Pelaksanaan tugas
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerja sama

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Prama Sanur Beach Bali. Dalam penelitian ini adapun alat yang akan digunakan dalam pengumpulan data adalah Observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dari 25% jumlah karyawan Prama Sanur Beach Bali. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka pengambilan sampel sebanyak 25% menjadi 86 sampel yang akan digunakan dalam membantu penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling*, karena pengambilan sampel strata yang ada di dalam populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah (1) observasi (2) kuesioner dan (3) dokumentasi yang kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan aplikasi *SPSS (Statistical Package for The Social Science)*, maka diperoleh hasil perhitungan pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.984	2.005		2.486	0.015
Pengalaman Kerja (X1)	0.500	0.106	0.387	4.696	0.000
Disiplin Kerja (X2)	0.587	0.099	0.490	5.948	0.000

Adapun interpretasi dari masing-masing koefisiensi adalah sebagai berikut:

- a = 4,984 artinya kinerja karyawan tanpa pengalaman kerja dan disiplin kerja.
- b<sub>1</sub> = 0,500 artinya variabel pengalaman kerja bernilai positif, yang berarti semakin lama pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan terus meningkat.
- b<sub>2</sub> = 0,587 artinya variabel disiplin kerja bernilai positif, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan terus mengalami peningkatan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t-hitung yang telah menjelaskan bahwa t-hitung yang telah diperoleh dari analisis statistik adalah sebesar 4.696 sedangkan nilai t-Tabel sebesar 1,6627 hal ini menunjukkan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y) di Prama Sanur Beach Bali. Dengan kata lain bahwa semakin lama pengalaman kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian tentang nilai t-Hitung yang diperoleh dari analisis statistik adalah sebesar 5,948 sedangkan nilai t-Tabel adalah 1,6627. Hal ini menunjukkan bahwa t-Hitung lebih besar dari pada t-Tabel maka H<sub>0</sub> ditolak, berarti hipotesis diterima dengan kata lain bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Didalam uji F-Test yang telah dilakukan terdapat pengaruh simultan Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali. Dapat diperoleh informasi bahwa nilai F-Hitung yang diperoleh dari analisis statistik adalah sebesar 34.473 sedangkan nilai F-Tabel adalah sebesar 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa F-Hitung lebih besar dari pada F-Tabel maka H<sub>0</sub> ditolak, berarti hipotesis diterima.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada tabel *Standardized Coefficients* menunjukkan bahwa Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai koefisien variabel Pengalaman Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0.500 maka artinya apabila nilai Pengalaman Kerja (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.500 dan setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai T hitung sebesar 4,696 nilai T hitung ini lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,6627 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada tabel *Standardized Coefficients* menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0.587 maka artinya apabila nilai Disiplin Kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.587 dan setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji T diperoleh nilai T hitung sebesar 5,948 nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,6627 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Prama Sanur Beach Bali pada tingkat signifikansi 0,000 dengan nilai F hitung sebesar 34,473, nilai F hitung ini lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,10 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yaitu Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan, serta nilai koefisien regresi r square sebesar 0,841. Hal ini berarti 84,1% Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Saran yang dapat diberikan, berdasarkan pada hasil analisis, pembahasan dan simpulan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya karyawan pada Prama Sanur Beach Bali yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memberikan bimbingan dan masukan kepada para karyawan yang baru dan belum memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.
2. Sebaiknya Manajemen Prama Sanur Beach Bali harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan secara adil, dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil pengalaman peneliti dalam melakukan laporan skripsi, maka peneliti memberikan saran kepada kepada peneliti selanjutnya ialah dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan, selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian ini lebih luas, misalnya dengan menambahkan variabel atau obyek yang diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Flippo, Edwin, B. 1984. *Manajemen Personalialia Jilid 2 Alih Bahasa Moh Masahud*. Jakarta: Erlangga.
- Foster, Bill. 2014. *Indikator-Indikator dari Pengalaman Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan. 2014. *Pengertian dari Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Manulung. 2013. *Pengertian Pengalaman Kerja dan Manfaat Pengalaman Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ramdhani, Arif. 2011. *Penilaian Kinerja, Sarana Panca Karya Nusa*. Bandung
- Ratu, R., Koleangan, R., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Satriawan, I. G. W., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1176-1202
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sutrisno, H, Edy. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group