

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA SUKSES SEJAHTERA SURABAYA

Marselinus Dery Hartono<sup>1</sup>, C. Sri Hartati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [derrymaretho@gmail.com](mailto:derrymaretho@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of work experience, work discipline on employee performance, a population of 40 employees. This study uses a quantitative approach, the data obtained through a questionnaire that has been filled out by several respondents. The method used is multiple linear analysis method. Data analysis was carried out using statistics with SPSS tools. Based on data analysis using the t test, work experience does not have a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Meanwhile, based on the results of data analysis using the F test, it is known that simultaneously the variables of work experience, work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Success Prosperous Works Surabaya.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, populasi berjumlah 40 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh beberapa responden. Metode yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji t menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji F diketahui secara simultan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya.

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

## PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah atau perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan arahan dari perusahaan. Visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang memadai.

Pengalaman kerja didasarkan pada jam kerja serta pengalaman karyawan dalam memecahkan berbagai macam persoalan (Irawati et al., 2022). Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkatan pada pemahaman, pengetahuan dan keterampilan yang terdapat pada seorang pekerja. Ratnasih (2019) menerangkan bahwa penilaian terhadap pengalaman kerja menjadi salah satu metode yang efektif untuk meninjau kinerja kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk melakukan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan hasil yang baik untuk kepentingan perusahaan atau karyawan (Daulay et al., 2021). Sikap disiplin kerja dapat menciptakan kelancaran pelaksanaan tugas dan terpeliharanya tata tertib atau peraturan perusahaan.

Kinerja atau execution adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Audenaert et al., 2021). Kinerja karyawan yang meningkat dapat mempengaruhi hasil pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Tentu hasil pencapaian tersebut diharapkan mengarah pada kondisi yang positif (Kristanti & Pangastuti, 2021).

PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor perlengkapan rumah atau aset rumah seperti kain spreng, bedcover dan kain gordena dan terletak di Kota Surabaya, Jawa Timur. Terlepas dari banyaknya permintaan pelanggan untuk mendapatkan kualitas yang terbaik serta persaingan bisnis yang semakin tinggi di Kota Surabaya, PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya tetap berinovasi untuk mendapatkan motif-motif atau model terbaru. Hasil observasi awal yang dilakukan penulis terhadap kinerja karyawan PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya pada tahun 2023, kinerja karyawan mengalami penurunan yang ditunjukkan dengan tidak terpenuhinya target pencapaian produksi perusahaan, serta kualitas kerja yang rendah dengan tingkat komplain kerusakan barang yang meningkat. Berdasarkan pengamatan penulisan, hal ini dipengaruhi oleh beberapa karyawan yang dianggap masih kurang berpengalaman dalam bidangnya. Terdapat perbedaan yang kontras pada kinerja kerja karyawan yang telah lama bekerja dengan karyawan yang belum lama bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitanggang (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan menunjukkan Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Yunida et al (2022) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Afiat Nusantara menunjukkan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian apakah pengalaman berkemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil observasi awal peneliti pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya terdapat masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, sebagian karyawan yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja dan pulang sebelum waktunya. Hal itu tentu sangat perlu diperhatikan bagi pihak yang terkait agar dapat meningkatkan kedisiplinan itu sendiri. Tentunya dengan disiplin yang baik dapat menunjang hasil kerja karyawan dan pencapaian organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunida et al (2022) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Afiat Nusantara. Menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sekumpulan proses yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan melakukan hasil yang dicapai oleh aktivitas dan tanggung jawabnya baik

dengan sukses maupun dengan kekurangan. Perolehan proses yang diacu dan dapat dievaluasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan atau kesepakatan yang telah diatur sebelumnya (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Sofian (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni: Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Pengetahuan pekerjaan, Kerjasama tim, Kreativitas, Inovasi dan Inisiatif. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Rulianti (2019) antara lain: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas serta tanggung jawab.

Kinerja diukur oleh individu atau kelompok pekerja dengan tingkat keberhasilan yang normal dan dinilai terhadap peraturan yang disepakati oleh organisasi. Tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan berdasarkan penilaian, dan tanpa tolok ukur keberhasilan, tidak mungkin mengevaluasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu proses yang berkaitan dengan kegiatan yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan suatu output (Nabawi, 2020). Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan (Audenaert et al, 2021). Acuan operasi adalah kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas dan keterpaduan hasil yang diperoleh (Nabawi, 2020).

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja individu sangat dipengaruhi oleh aktivitas kerjanya (Irwin et al, 2019). Pengalaman kerja dalam manajemen SDM dimaknai sangat berbeda (Van Iddekinge et al, 2019). Pengalaman kerja merupakan suatu proses yang dialami oleh individu yang dapat membentuk seperangkat sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas (Puyod & Charoensukmongkol, 2019). Konsep ini menerangkan bahwa pengalaman diperoleh ketika seseorang telah melakukan suatu kegiatan dengan kesan atau keistimewaan tertentu.

Pengalaman kerja adalah pemahaman serta penguasaan karyawan yang diamati berdasarkan pengalaman kerja dan pemahaman serta penguasaan yang dimiliki karyawan. Adapun indikator yang menentukan karyawan memiliki pengalaman kerja yakni (Rulianti, 2019); Durasi jam kerja dan masa kerja, tingkat pengetahuan atau keterampilan, pengelolaan pekerjaan, peralatan dan jenis pekerjaan.

Pada umumnya perusahaan cenderung memilih pekerja yang lebih berpengalaman. Bangun (2012) mengatakan bahwa rotasi pekerjaan (job rotation) adalah pembagian pekerjaan lain dalam organisasi untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah pengelolaan pengetahuan dan keterampilan seseorang karyawan yang diukur dengan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan (Handoko, 2014).

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja diartikan sebagai salah satu bentuk dari kinerja representatif itu yang memenuhi elemen profesionalisme sebagai para karyawan (Candra, 2020). Menurut Prasetyo & Marlina (2019) ada beberapa macam dari disiplin kerja, yakni: Disiplin preventif dan disiplin korektif. Indikator disiplin kerja ialah tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawannya, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Rahmi, 2019).

Disiplin mencakup kepatuhan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat antara karyawan dan aturan yang ditetapkan (Prayogi et al, 2019). Disiplin kerja

yang baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Putri et al, 2019). Setiap organisasi pasti memiliki peraturan berbeda yang harus diikuti anggotanya, standar yang harus dipatuhi (Putri et al, 2019).

Disiplin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan dalam perusahaan, semakin efisiensi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2008). Banyak yang mendefinisikan disiplin sebagai karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu. Pendapat ini hanya pendapat yang diminta oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai perilaku laku tertulis atau tidak tertulis (Hasibuan, 2009).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun menimbulkan hambatan dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Quantitative research). Sampel dalam penelitian ini mencakup karyawan yang ada di PT. Karya Sukses Sejahtera yaitu sebanyak 40 orang. Metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah dengan mengunjungi responden secara langsung, memberikan kuesioner pada waktu istirahat, dan menunggu responden mengisi kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor 1-5.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskriptif**

Hasil uji deskriptif menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari beberapa hal. Responden berjenis kelamin laki-laki 26 orang (65%). Dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (35%). Mayoritas responden pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya adalah responden laki-laki. Responden yang memiliki usia 20 – 25 tahun berjumlah 32 orang atau (87%). Untuk usia 26 – 30 tahun berjumlah 7 orang atau (17,5%). Sedangkan Usia 31 – 35 tahun berjumlah 1 orang (2,5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya adalah 20 – 25 tahun. Responden yang terdiri dari 40 orang ini yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 19 orang atau (47,5%). Sedangkan responden yang berpendidikan D3 berjumlah 5 orang atau (12,5%). Dan untuk Pendidikan S1 berjumlah 16 orang atau (40%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya adalah SMA/SMK. Terdiri dari 40 orang dengan responden masa kerja  $\leq 5$  tahun berjumlah 35 orang (87,5%). Untuk masa kerja  $\leq 10$  tahun berjumlah 4 orang (10%). Sedangkan masa kerja  $\leq 15$  tahun berjumlah 1 orang (2,5%). Dengan demikian, lamanya bekerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera  $\leq 5$  tahun.

### **Uji Validitas**

Uji Validitas adalah alat uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kebenaran dari instrumen yang diteliti. instrumen yang valid jika total person correlation  $>$  nilai korelasi pada nilai signifikan 5%. Sebaliknya, item kuesioner dikatakan tidak valid jika person correlatoin  $<$  nilai korelasi pada nilai signifikan 5%. Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai total person correlation  $>$  nilai korelasi pada

nilai signifikan 5%. Dapat disimpulkan semua kuesioner penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan perangkat SPSS 25, diperoleh koefisien reliabilitas variabel (X1) sebesar 0,795, variabel (X2) sebesar 0,856, variabel (Y) sebesar 0,9. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena lebih dari 0,6. Sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian (perhitungan selengkapnya pada lampiran).

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov di atas dengan menggunakan SPSS 26, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $>0,05$ ). Dapat disimpulkan dari hasil uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov bahwa variabel Pengalaman kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal.

#### *Uji Multikolinearitas*

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Pada variabel pengalaman kerja tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance  $0,684 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,463 < 10,00$ .
- Pada variabel disiplin kerja tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance  $0,684 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,463 < 10,00$ .

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan *scatter plot* dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawa saja. Penyebaran titik-titik data tidak terbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

#### *Uji Autokorelasi*

Hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,423 yang berarti lebih dari 0,05, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara acak (random).

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,288	5,033	
Pengalaman Kerja	0,246	0,182	0,193

Disiplin kerja	0,669	0,165	0,574
----------------	-------	-------	-------

Sumber: Olah data spss

Berdasarkan pada Tabel 1 hasil perhitungan regresi linear berganda dapat diketahui bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,288 + 0,246x_1 + 0,669x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi pada variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 0,246 berarti hubungan variabel X1 dengan variabel Y searah. Pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa apabila pengalaman kerja meningkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,246 begitu pula sebaliknya dengan asumsi variabel lainya tetap.
2. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,669 berarti hubungan variabel X1 dengan variabel Y searah. Pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,669 begitu pula sebaliknya dengan asumsi variabel lainya tetap.
3. Koefisien konstanta sebesar 6,288, pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa peningkatan variabel bebas lain diluar model mengakibatkan ada peningkatan nilai variabel Y sebesar 6,288. Apabila peningkatan nilai variabel lain diluar model akan mengakibatkan peningkatan sebesar 6,288.

### Pengujian Hipotesis

*Uji t (Uji Parsial)*

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t	Sig
Pengalaman Kerja	1,357	0,183
Disiplin kerja	4,046	0,000

Sumber: Data diolah, 2023

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Y)  
 Nilai signifikan X1 terhadap Y sebesar 0,183 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak diterima, berarti terdapat pengaruh secara tidak signifikan pengalaman kerja X1 terhadap kinerja karyawan Y.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y)  
 Nilai signifikan X2 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

*Uji Simultan (Uji f)*

**Tabel 3 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157,004	2	578,502	17,841	0,000
	Residual	1199,771	37	32,426		
	Total	2356,775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja						

Sumber: olah data spss

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai hitung F hitung sebesar 17,841, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 5% (sig. 0.05) yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) secara simultan dan didukung dengan tingkat signifikan yang nilainya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Pengalaman Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka ada pengaruh variabel pengalaman kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,701	0,491	0,463	5,69440

Sumber: olah data spss

Berdasarkan Tabel 4 nilai R yang di hasilkan sebesar 0,701 yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 70,1% dan sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

#### Pembahasan

##### *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*

Berdasarkan pengolahan statistic menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil uji t, “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan” hipotesis tersebut tidak dapat diterima sebab pada Tabel 2 menunjukkan pengalaman kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai (X1) 0,183 lebih besar dari 0,05 ( $0,183 > 0,05$ ) berarti terdapat pengaruh negative.

Didukung oleh indikator dari variabel pengalaman kerja yakni sebanyak tiga indikator dan gambaran rentan nilai yang paling renda dari keseluruhan variabel. Dalam penelitian ini sebagian karyawan yang belum lama bekerja dibawa 5 tahun ternyata sudah memiliki pengetahuan dan kinerja kerja baik. Karyawan yang bekerja lebih dari

5 tahun kinerja kerjanya tidak terlalu tinggi disebabkan bidang studi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan. pengalaman kerja yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Penelitian ini didukung oleh Yunida et al (2022) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Afiat Nusantara yaitu variabel pengalaman kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil nilai t hitung ( $0,979 > 0,05$ ). Namun hasil berbeda yang dilakukan oleh Sitanggang (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Menunjukkan Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan karyawan selama periode tertentu (Aristarini et al, 2014). Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja terdapat perbedaan antara karyawan yang telah lama bekerja dengan karyawan yang belum lama bekerja. Karyawan yang telah lama bekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam memahami setiap pekerjaan yang dilakukan, dibandingkan yang belum lama bekerja. Sebagian karyawan yang sudah lama bekerja di PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya masih kesulitan dalam bekerja yang disebabkan masih belum mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja dikarenakan tidak sesuai dengan pengetahuan serta latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan kurang baiknya kinerja.

#### *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*

Berdasarkan pengolahan statistic menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil uji t, “disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan” hipotesis tersebut dapat diterima sebab pada Tabel 2 menunjukkan disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai (X2)  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti terdapat pengaruh positif.

Penelitian ini didukung oleh Purwanto & Hermani dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung ( $9,430$ )  $>$  t-tabel ( $1,673$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak. Namun penelitian yang dilakukan oleh Octavianus dan Adolfini (2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado, menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2009). Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan indikator waktu masuk kerja karyawan, tingkat kehadiran karyawan, penggunaan seragam kerja karyawan, waktu pulang kerja karyawan, penggunaan jam istirahat karyawan, dan penerimaan sanksi dari perusahaan terhadap pelanggaran peraturan selama masa kerja. Hal ini dapat kita lihat masih banyaknya karyawan yang masih datang tidak tepat waktu. Sebagian karyawan tidak berada ditempat pada saat jam kerja dan pulang sebelum waktunya. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja



juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### *Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan*

Berdasarkan pengolahan statistic menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil uji F “Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan” hipotesis tersebut dapat diterima sebab pada Tabel 3 menunjukkan signifikan 0,000 (sig > 0,05, maka disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini didukung oleh Afifah et al (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya), yang menunjukkan Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Namun penelitian yang dilakukan oleh Octavianus dan Adolfina (2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado, menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya.
3. Pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya.

## **SARAN**

Berdasarkan dari paparan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan tenaga kerja supaya bisa menguasai pekerjaan dan peralatan. Dari pelatihan dan pendidikan tersebut karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang dapat meningkatkan kinerja.
2. Perlu adanya aturan yang ketat didalam perusahaan dan disepakati oleh keseluruhan karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain dalam penelitian ini selain pengalaman kerja, disiplin kerja demi meningkatkan kinerja karyawan. Karena masi banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah, S. D., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2595-2607.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2014). Pengaruh pengalaman

- kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85, 101909.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candra, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Daulay, H. B., Putra, B., & Ayuni, R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan Pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan. *Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 58-68.
- Handoko, T. H. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, edisi ke 1. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GunungAgung.
- Irawati, I., Anwar, A., Ruma, Z., Haeruddin, M., & Dipotatmodjo, T. S. (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *JEBM Jurnal Manajemen*, 14(4).
- Irwin, A., Nordmann, E., Simms, K. (2019). Stakeholder perception of student employability: does the duration, type and location of work experience matter? *Higher Education*, 78(5), 761–781.
- Kristanti, D., dan Pangastuti, R. L. (2021). *Kiat-Kiat Merangsang Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Octavianus, W. R. & Adolfina (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, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Purwanto, V. A., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 19-28.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140.
- Puyod, J. V., & Charoensukmongkol, P. (2019). The contribution of cultural intelligence to the interaction involvement and performance of call center agents in cross-cultural communication: The moderating role of work experience. *Management Research Review*, 42(12), 1400-1422.
- Rahmi, N. (2019). Pengaruh pelatihan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Perkebunan nusantara xiv (persero) makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(1), 37-47.

- Ratnasih, P. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di podok pesantren. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 291-300.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rulianti, E. (2019). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment to Employee Performance in PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk (Sari Roti) Mm2100 Cibitung. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 322919.
- Sitanggang, E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Sutrisno, H. (2009). Kasus perilaku pelanggaran disiplin siswa di sekolah ditinjau dari kerangka teori sosiologi fungsionalisme. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 4(2), 60-66.
- Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Friedler, R. E., Roth, P. L. (2019). A meta-analysis of the criterion-related validity of prehire work experience. *Personnel Psychology*, 72(4), 571–598.
- Yunida, R., Nuryadin, M. T., & Puteri, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Afiat Nusantara. *Jurnal Intekna: Informasi Teknik dan Niaga*, 22(02), 103-107.