

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) aset yang sangat penting bagi perusahaan dimana proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup perusahaan seperti karyawan dan staf. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan organisasi, khususnya dibidang bisnis. Perusahaan tidak akan memberikan hasil apabila perusahaan tersebut tidak memiliki SDM yang berkualitas. Bila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas akan memberikan kepuasan kinerja bagi perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Karyawan yang handal dan profesional dapat mewujudkan melalui pengolahan sumber daya manusia (*Human Resources*) yang baik. Kemajuan dalam perusahaan dapat dilihat apabila dalam perusahaan tersebut memiliki SDM yang berkualitas. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusia termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Karyawan merupakan aset perusahaan (*human capital*) karena berhasil tidaknya sebuah perusahaan di tentukan oleh hasil kerja karyawannya.

Karyawan merupakan bagian yang sangat penting untuk setiap perusahaan, Apabila perusahaan memiliki karyawan yang buruk akan menjadi dilema buat perusahaan itu sendiri karena kinerja yang dihasilkan kurang efektif yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan sebaiknya lebih selektif untuk menurunkan resiko memiliki karyawan yang kurang efektif dalam bekerja setidaknya karyawan memiliki pengalaman kerja yang sama dengan bidang sebelumnya, karena dengan memiliki pengalaman kerja karyawan dapat mudah memahami apa yang dia kerjakan pada bagiannya.

Pengalaman kerja sangat mempengaruhi hasil kerja seseorang, seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan memberikan hasil kerja yang lebih efektif yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Pengalaman kerja

adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan periode tertentu, Aristarini (2014: 208). Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerja sebelumnya. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016,p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Apabila karyawan yang memiliki pengalaman kerja dengan bidang yang sama sebelumnya akan memudahkan karyawan dapat mengerjakan tugasnya, dengan begitu akan menjadikan kinerja yang baik dan memberi kepuasan buat perusahaan. Memasukkan pengalaman kerja dalam proses seleksi akan memberi dampak buat perusahaan yang setidaknya tidak mendapat kinerja yang kurang efektif.

Di era modern saat ini seseorang pekerja dituntut memiliki pengalaman kerja atau pengetahuan untuk menjadikan dirinya tersebut handal dalam bekerja di bidangnya. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan lama masa kerja seseorang yang akan berdampak pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Selain pengalaman kerja, untuk menghasilkan kepuasan kinerja karyawan terhadap perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan dalam memenuhi aturan-aturan yang diberikan terhadap perusahaan. Hal tersebut memberikan dampak suasana yang kondusif dalam bekerja.

Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Kedisiplinan karyawan terhadap perilaku dan cara bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kedisiplinan adalah suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan, Menurut Fahmi (2017:75). Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif bagi kepuasan perusahaan terhadap karyawan. Membahas terkait disiplin kerja karyawan yang bermasalah atau tidak menaati aturan yang sudah ditetapkan

perusahaan akan mengurangi kepuasan perusahaan terhadap karyawan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan ingin mencari solusi untuk mengurangi karyawan yang tidak dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam bekerja. Mulai sanksi yang di berikan terhadap karyawan, pemotongan uang gaji, pemotongan insentif, dengan begitu karyawan akan lebih taat pada aturan-aturan yang berlaku di dalam pekerjaan.

Selama ini pada perusahaan unipack sering terjadi masalah-masalah pada karyawan yang sering telat masuk kerja, yang mengakibatkan ada beberapa sanksi yang harus diterima karyawan yang sering telat masuk kerja. Robbins (2014: 451) mengemukakan tipe dalam kedisiplinan, antara lain: kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas diluar lingkungan. Menurut Dolet Unaradjan (2018: 181) menyatakan bahwa, disiplin kerja usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan karyawan dalam memenuhi aturan aturan yang sudah di tetapkan perusahaan. Perusahaan dapat mengurangi resiko terhadap karyawan yang bermasalah.

Disiplin kerja harus di terapkan sepenuhnya oleh perusahaan untuk membina karyawan-karyawan baru atau karyawan-karyawan muda yang baru saja lulus dari sekola agar terbiasa dengan aturan-aturan luang lingkup kerja. Tidak hanya di terapkan di karyawan saja untuk disiplin kerja, semuanya harus diterapkan begitu dalam satu perusahaan agar bisa menyadari bahwa disiplin kerja sangatlah penting bagi seorang pegawai karena perusahaan bisa mengukur kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya pengalaman kerja dan disiplin kerja saja yang memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teamwork menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi bagi individu-individu yang tergabung dalam *teamwork*. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Hasil kerja yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Sebagaimana yang dinyatakan Carnagie (dalam Kaswan, 2017) Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama, kemampuan mengarah pencapaian individual terhadap tujuan organisasi, Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa. *Teamwork* sangatlah perlu bagi seorang karyawan karena apa bila kita bekerja sama dalam pekerjaan akan memberi hasil yang efektif. Perusahaan seharusnya memberi edukasi kepada karyawannya mengenai kerja sama tim dalam bekerja.

Pada dasarnya dalam pekerjaan tidak hanya bekerja dengan individual saja, ada beberapa pekerjaan yang di emban bersama dalam suatu perusahaan agar memberikan hasil yang optimal dibanding berkerja individual. Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang di peroleh. Menurut Sriyono dan Farida (dalam Devina, 2018) *teamwork* merupakan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi. Sebagaimana yang dinyatakan Davis(dalam Hatta, 2017) bahwa Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggungjawab pencapaian tujuan. Dari pengertian di atas dapat kita bahas bahwa *teamwork* bukan hanya tentang bekerjasama saja dalam bekerja melainkan juga melibatkan mental dan emosional dalam seseorang memberikan kontribusi pada kelompoknya.

Selama ini dapat disadari bahwa terkadang seseorang memberikan kontribusi kelompok dengan terpaksa dalam bekerja. ada beberapa kegagalan dalam perusahaan mengenai karyawan kurangnya sadar diri terhadap lingkungan sekitarnya dalam pekerjaan. Ada yang nunggu di suruh terlebih dahulu baru membantu dan ada juga yang bodoh amat dalam lingkungan sekitar. Padahal kita sebagai manusia itu saling ketergantungan apa lagi dalam bekerja . dan ada beberapa masalah yang terjadi di dalam perusahaan yang sedang kami teliti.

Perusahaan uniqpack memiliki masalah masalah yang sama halnya kami terangkan di atas mengenai pengalaman kerja, disiplin kerja, dan *teamwork*. sebelum kita masuk pembahasan yang terlalu dalam, peneliti akan memberikan latar belakang singkat tentang perusahaan uniqpack dan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Perusahaan uniqpack adalah perusahaan distributor CV. Uniqpack Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan plastic seperti standing pouch, botol plastik, sedotan, serta mesin gelas dan itu menjadikan produk mereka untuk dijual di pasar. Produk-produk yang mereka jual adalah hasil dari pembelian di suplaier lain. Saat ini uniqpack adalah salah satu perusahaan terbesar dibidang penjualan toko polastik di Surabaya.

Perusahaan ini mampu bersaing dengan distributor-distributor lainnya seperti di area Surabaya, jawa timur, maupun di Indonesia. CV. Uniqpack Surabaya mempunyai empat cabang yaitu di Dupak Surabaya, Pandugo Surabaya, Wonorejo Surabaya, dan di Tretes. Perusahaan ini berjualan bisa secara langsung atau pun lewat sosial media seperti di *shopee*, *tokopedia* dll. Di balik kesuksesan sebuah usaha perusahaan uniqpack, perusahaan tidak dapat menghindari masalah masalah di sumber daya manusianya atau bisa di sebut karyawannya. Karena pada dasarnya

setiap perusahaan pastinya memiliki masalah-masalah di berbagai sektor dari karyawan sampai atasan. Pegawai CV. Uniqpack Surabaya mempunyai masalah dalam kedisiplinan kerja, *teamwork*, dan pengalahan kerja.

Sebab ada beberapa karyawan yang tidak mudah memahami tugas yang diemban pada saat bekerja. karena memang banyak karyawan yang masih muda yang minim pengalaman kerja. Di sini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja dalam perusahaan uniqpack pada karyawannya memang bermasalah. tidak hanya itu saja masalah-masalah yang timbul dari perusahaan uniqpack disiplin kerja merupakan problem bagi perusahaan saat ini. ada beberapa karyawan memang yang sering telat masuk kerja, kecakapan dalam bekerja juga kurang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri pun terkadang lupa. Disiplin kerja perlu di terapkan pada karyawannya agar karyawan mengetahui resiko-resiko bila karyawan ada yang melanggar.

Tidak bisa disalahkan memang dari 100% karyawan CV. Uniqpack Surabaya Sebagian 90% di isi oleh karyawan yang masih muda sehingga minim pengetahuan tentang aturan-aturan dalam ruang lingkup kerja yang sesungguhnya. Selain itu perusahaan uniqpack ingin mengukur kepuasan kerja karyawan. *Teamwork* merupakan salah satu masalah terbesar bagi perusahaan CV. Uniqpack Surabaya. Kurang adanya kesadaran diri pada karyawan sehingga banyak karyawan yang bekerja secara individual yang mengakibatkan kurang efektif Pada hasil kerjanya.

Teamwork sangatlah perlu bagi karyawan karena apabila kita bekerja sama saat kerja akan mempermudah kerja yang di emban. Selama ini perusahaan tidak pernah memberi edukasi tentang pentingnya kerja sama saat bekerja. Apabila setiap karyawan memiliki kesadaran diri yang tinggi akan muda menjalankan sebuah kerjaan dengan tim, yang secara tidak langsung walaupun tidak adanya edukasi yang diberikan oleh perusahaan. Dari berbagai masalah yang di temukan dalam perusahaan CV. Uniqpack Surabaya dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, dan *teamwork* menjadi sumber masalah terbesar saat ini yang ingin segera di selsaikan. Bila dari berbagai masalah saat ini dapat diselsaikan akan membantu karyawan untuk bekerja lebih baik dan bisa menciptakan suasana bekerja yang kondusif dan hasil kerja pun akan lebih maksimal.

Terutama tentang *teamwork* masalah ini harus cepat di atasi oleh perusahaan karena akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Untuk mengurangi resiko-resiko tersebut perusahaan harus membuat keputusan untuk memberi edukasi kepada karyawannya. Adanya fenomena tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang behubungan dengan pengalaman kerja, disiplin kerja dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan mengambil judul

analisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya?
- c. Apakah *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya?
- d. Apakah pengalaman kerja, disiplin kerja, dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya.
3. Pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya.
4. Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi bagi fakultas ekonomi jurusan manajemen universitas 17 agustus 1945

- b. Manfaat Praktis

Mampu memberi informasi kepada perusahaan mengenai hubungan antara pengalaman kerja, disiplin kerja, *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya sehingga diharapkan dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan baik. Khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.