

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada penelitian ini, teori-teori yang mendasari adalah sebagai berikut:

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah organisasi perusahaan atau dalam bekerja sering terdengar kata manajemen. Manajemen dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengontrol untuk mencapai tujuan bersama. pengertian tersebut di perkuat adanya teori-teori seperti dikemukakan oleh para ahli bahwa menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh R. Supomo dan E. Nurhayati (2018:2) mendefinisikan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotifasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan setiap organisasi dengan tujuan untuk mengordinir berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan untuk produk atau jasa secara efisien. Pengertian menurut G.R. Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2017:3) yaitu manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia. Dimana dalam perusahaan pastinya memiliki orang-orang yang mengatur jalannya sebuah usaha tersebut diberbagai sektor.

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan sebab kemajuan perusahaan dalam sebuah organisasi dapat didukung oleh orang-orang disekitarnya seperti pegawai. Beberapa teori yang mengemukakan tentang pengertian MSDM Menurut Buehanuddin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah(2015), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui peraturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang di perlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Menurut Marwansyah dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Kedua (2016:3) definisi sumber daya manusia (Human Resource Management) yaitu pendayagunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2017:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan relative baru dalam khasanah perkembangan ilmu manajemen di organisasi pemerintah, para pakar manajemen lebih mengenal Manajemen

Personalia (MP). Sementara itu manajemen sumber daya manusia masih terbatas oleh perusahaan menengah keatas sedangkan manajemen personalia dipraktekkan oleh perusahaan menengah kebawah.

### **2.1.2 Komponen manajemen Sumber Daya Manusia**

Tenaga kerja pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pimpinan Menurut Rachman (2016:3).

#### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan

#### **2. Karyawan**

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, kerana tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi.

#### **3. Pemimpin atau Manajer**

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarah orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaannya orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa definisi mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Rachman (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2017:14) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan mendatang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan serikat sejenis.
7. Memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan Pendidikan, Latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan dengan baik vertical maupun horizontal
10. Mengatur pension pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.2 Pengalaman Kerja**

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan memiliki ketenangan yang tinggi dalam bekerja. Berikut ada beberapa definisi manajemen menurut para ahli. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan, Foster dalam Hana Maskhufatuz Zahro (2018: 9-10). Menurut wariati (2015) menjelaskan bahwa, pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman Kerja menurut Sastrahadiwiryo (dalam jurnal Ratulangi 2016:323) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan mudah sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Sedangkan menurut Aristarini (2014: 208) 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. dari uraian diatas bahwa penagalaman kerja merupakan kemampuan, keterampilan dan penguasaan pkerjaan yang dimiliki karyawan didapat dari pekerjaan sebelumnya.

### **2.2.1 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri dalam Ismanto(2015:25)

- a. Gerakannya mantap dan lancar tanpa ada keraguan

- b. Gerakkannya berirama tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.

Bekerja dengan tenang seseorang yang berpengalaman akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja akan memberi efek yang bagus bagi karyawan. Sebab apabila karyawan memiliki pengalaman kerja setidaknya bisa memperkirakan tugas-tugas yang akan dilaksanakan

### **2.2.2 Manfaat Dari Memiliki Pengalaman Kerja**

Seseorang yang telah memiliki masa kerja lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar.
- d. Memperoleh penghasilan yang lebih

### **2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (dalam jurnal Sartika, 2015:56) pengalaman kerja yang dimiliki seseorang berkaitan dengan pekerjaan baik

- 1. masa kerja,
- 2. pengetahuan
- 3. keterampilan
- 4. kemampuan melaksanakan pekerjaanya

## **2.3 Disiplin Kerja**

Menurut Mathis dan Jackson 2002 hlm 314, menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk pegawai agar pegawai sadar mereka harus taat pada aturan perusahaan . disiplin kerja adalah kesadaran karyawan atas aturan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan . seseorang bisa dikatakan disiplin kerja apabila seseorang tidak melanggar aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. adanya disiplin kerja bagi karyawan akan memberi

dampak bagi perusahaan karena setidaknya mengurangi resiko terhadap karyawan yang bermasalah. disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan WJS Poerwadaminta dalam Umi Farida dan Hartono (2016) disiplin kerja adalah suatu aturan-aturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tugas oleh manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Fahmi (2017:75) disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan.

Menurut Hamali (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku. “kesadaran” adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi /mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan atas paksaan.

Kesediaan karyawan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan institusi (organisasi/perusahaan) baik yang tertulis maupun tidak. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela ataupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan paling tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan institusi (organisasi/perusahaan) dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan juga harus ditegakkan di dalam suatu institusi (perusahaan/organisasi) kerana tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi institusi (organisasi/perusahaan) untuk mewujudkan tugasnya. Kesimpulan dari Kedisiplinan adalah sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan serta norma yang diberlakukan dalam perusahaan. kedisiplinan perlu dilakukan oleh karyawan untuk membimbing agar dapat mencapai tujuan perusahaan maupun karyawan.

Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan menurut Haidjrachman (dalam Zukifli Lubis 2017: 48)

1. preventif, pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan, agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.
2. korelatif, kegiatan yang bertujuan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah sedini mungkin. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antar karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena paksaan manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik.

Manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Disiplin korelatif adalah kegiatan yang diambil untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korelatif sering berupa bentuk hukuman dan disebut Tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, Tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran Tindakan pendisiplinan hendaknya positif. Bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan Tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum karena biasanya mempunyai berbagai pengaruh samping yang merugikan.

### **2.3.1 Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan**

Disiplin kerja karyawan dalam diskusi ini mengacu pada persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja diorganisasi tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain atau lingkungannya. Dalam upaya penerapan kedisiplinan karyawan pada kehadiran dikelas dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan beberapa upaya. Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. organisasi memiliki system pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik.
2. adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pemimpin organisasi

3. mewajibkan karyawan untuk mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket
4. pada awal masuk organisasi kepala organisasi bersama karyawan membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan
5. memperkecil kesempatan karyawan untuk ijin menyinggalkan tempat kerja.
6. setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah.

### **2.3.2 Tujuan Kedisiplinan**

Tujuan kedisiplinan kerja menurut Umi Farida dan Sri Hartono dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia II (2016), tujuan dari kedisiplinan kerja antara lain :

- a. Untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan atau ketentuan yang berlaku.
- b. Untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
- c. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervise dengan bawahannya.

### **2.3.3 Usaha-Usaha Menegakkan Kedisiplinan**

Usaha–usaha menegakkan kedisiplinan kerja menurut Heijrahman dan Suad Husnan dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016), usaha–usaha yang dapat dilakukan dalam menegakkan kedisiplinan antara lain :

- a. Menetapkan peraturan kerja yang lebih mengikat. Maksudnya disini ialah bahwa dalam organisasi harus memiliki peraturan dan tata tertib kerja yang harus di taati oleh semua karyawan.
- b. Mengadakan pengawasan yang cukup. Dapat dilaksanakannya pengawasan yang cukup akan menjadikan target produksi terealisasi sesuai dengan apa telah direncanakan perusahaan. Dalam hal ini tugas seorang pengawan yaitu meninjau atau memantau perkembangan hasil kerja karyawan setiap harinya

### **2.3.4 Prinsip-prinsip disiplin kerja**

Menurut Husain (dalam Zulkifli Lubis 2017: 53) berpendapat bahwa seorang karyawan yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apa bila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai kerja.
2. bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat kerja lewat jam kerja
7. tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
8. selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

### **2.3.5 Indikator Kedisiplinan**

Disiplin kerja adalah salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Variabel disiplin kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 indikator yang dikembangkan oleh Mathis ( dalam Zulkifli Lubis 2017: 54) yaitu

1. tingkat kehadiran
2. ketepatan waktu kerja
3. ketaatan terhadap peraturan

### **2.4 Teamwork**

Kerjasama merupakan hal terpenting dalam sebuah ruang lingkup organisasi seperti dalam bekerja. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. kerja sama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain Gregory (2012:1279). Menurut Andrew Carnage (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. Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) Kerjasama tim adalah kemampuan individual yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.

Menurut Sriyono dan Farida (dalam Devina,2018) *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan *teamwork*



merupakan kerja yang dilakukan secara bersama-sama dan mengemban tanggungjawab secara kelompok.

#### **2.4.1 Aspek – Aspek *Teamwork***

Stott dan Walker, (dalam Zulkifli Lubis 2017;46) mengutarakan atribut – atribut dari sebuah tim yang produktif :

- 1.) Persetujuan umum dalam harapan tinggi untuk tim.
- 2.) Suatu komitmen untuk tujuan umum.
- 3.) Tanggung jawab diasumsikan untuk kerja yang harus dilakukan.
- 4.) Akses untuk informasi.
- 5.) Iklim kepercayaan.
- 6.) Perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi.
- 7.) Dukungan untuk keputusan yang telah dibuat.
- 8.) Suatu pendekatan yang sama-sama untung untuk pengendalian konflik.
- 9.) Suatu focus pada proses seperti hasil.

Berdasarkan teori diatas maka dapat diketahui banyak aspek yang mempengaruhi *teamwork* diantaranya yaitu persetujuan umum dalam harapan tinggi, komitmen untuk tujuan umum, tanggung jawab, akses untuk informasi, iklim kepercayaan, perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi, dukungan untuk keputusan yang telah dibuat, pendekatan yang sama-sama untung, serta suatu kerja pada proses seperti hasil

#### **2.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Teamwork***

Hackman (dalam Zulkifli Lubis 2017;152), mendaftarkan lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi sukses dari *team work* :

- a. Tujuan dan arah yang jelas. Tim butuh tujuan untuk memusatkan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.
- b. Pimpinan yang baik. Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk mendapatkan tim ke tujuan mereka.
- c. Tugas yang sesuai dengan *team work*. Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.
- d. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

- e. Lingkungan organisasi yang mendukung,. Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan merka.

### **2.4.3 Karakteristik *Teamwork***

Menurut Tjiptono dan Diana (dalam Zulkifli Lubis 2017; 165-166) tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan tim. Untuk dapat dianggap sebagai tim maka sekelompok orang tertentu harus memiliki karakteristik sebagai berikut ;

- a. Ada kesepakatan terhadap misi tim  
Agar suatu kelompok dapat menjadi tim dan supaya tim tersebut dapat bekerja bekerja dengan efektif, semua anggotanya harus memahami dan menyepakati misinya
- b. Semua anggota menaati peraturan tim yang berlaku.  
Suatu tim harus mempunyai peraturan yang berlaku, sehingga dapat membentuk kerangka usaha pencapaian nilai. Suatu kelompok atau grup dapat menjadi tim manakala ada kesepakatan terhadap misi dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.
- c. Ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil.  
Keberadaan tim tidak meniadakan struktur dan wewenang. Tim dapat berjalan dengan baik apabila tanggung jawab dan wewenang dibagi dan setiap anggota diberlakukan secara adil.
- d. Orang beradaptasi terhadap perubahan  
Setiap anggota tim harus saling dapat saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif.

Stott dan Walker, (dalam Zulkifli Lubis 2017;49), memberikan daftar karakteristik yang lebih luas dan memiliki penjelasan yang lebih kritis yang dapat membentuk dasar dari penilaian *Team* yang sistematis, yaitu :

- a. Tujuan  
Arah harus jelas dan berhubungan dengan organisasi paling luas. Hal ini juga harus menjadi komitmen dari para anggota.
- b. Bakat  
*Team* harus memiliki bakat dan keterampilan yang melengkapi untuk tugas. Hal ini harus menjadi dorongan anggota untuk perkembangan selanjutnya.
- c. Tugas.

Para anggota harus mengerti tugas mereka dalam keikutsertaan untuk kesuksesan *team*. Mereka harus memiliki komitmen terhadap tugas-tugas tersebut dan kejelasan tentang kontribusi individu.

d. Pelaksanaan

Menjalankan pelaksanaan yang efektif dan berguna harus ada didalam *team*. Pertemuan dan perencanaan harus efektif, dan para anggota mengetahui bagaimana membuat keputusan, mengatasi masalah, dan membagi serta menerima informasi sebagai sebuah *team*.

e. Hubungan Interpersonal

Para anggota *team* perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lain, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung satu sama lain. Mereka harus saling menunjukkan perhatian sehingga level keterampilan semakin tinggi.

f. Penguatan

Sistem penguatan yang efektif dibutuhkan peningkatan *teamwork*. Pada level *personal*, *apresiasi* harus tegas, dan ini sangat penting untuk pembentukan perilaku *team*. Organisasi juga bertanggung jawab untuk penguatan ini.

g. Hubungan *external*

Pembentukan hubungan *external* dengan lingkungan *external* harus ada, dan ini harus juga harus menjadi hubungan yang sehat dengan unit lain dalam organisasi itu sendiri. *Team* juga perlu untuk meninjau lingkungan tersebut untuk mengenali yang menyangkut ancaman dan kesempatan.

#### **2.4.4 Indikasi Terciptanya *Teamwork***

Buchholz & Wordman (dalam Zulkifli Lubis 2017 ;219) menetapkan ada 8 (delapan) indikasi yang menunjukkan terciptanya kerja tim, yaitu :

1. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative leadership*), yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
2. Tangung jawab yang dibagikan (*shared responsibility*), yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manager dalam pelaksanaan unit kerja.
3. Penyamaan tujuan (*aligned on purpose*), yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
4. Komunikasi yang intensif (*intensive communication*) yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.

5. Fokus pada masa yang akan datang (*future focused*), yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang (tumbuh).
6. Fokus pada pekerjaan (*focused on task*), yaitu terciptanya kerja perhatian anggota tim pada pekerjaan yang dilaksanakan.
7. Bakat kreatif (*creative talents*), yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
8. Tanggapan yang cepat (*rapid response*), yaitu adanya pengidentifikasi dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.

#### **2.4.5 Indikator *Teamwork***

Variable kerja sama tim ini operasional diukur dengan menggunakan enam indikator yang diadopsi dan disesuaikan dari (Gregory,2012:437) ; Sophia (2015:169), yaitu :

1. Mempunyai rasa memiliki
2. Meningkatkan semangat kerja
3. Melakukan hubungan timbal balik
4. Memberi kepercayaan
5. Kesamaan tujuan
6. Saling ketergantungan

#### **2.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja atau job satisfaction diartikan sebagai sikap (*attitude*) individu terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap (*attitude*) yang positif terhadap pekerjaan. Karyawan sebagai individu merupakan asset terpenting bagi suatu organisasi. Robbins dan Judge (2013:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Kebutuhan dan kepentingan karyawan perlu diperhatikan agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik pada organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang diharapkan oleh seorang individual dari sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan.

Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan

kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut : Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga merasa puas secara lahir batin.

### **2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor- faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut diatas maka diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih menempatkan karyawan dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi.

Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:203) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Penempatan karyawan menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3. Beban kerja beserta pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalua antara volume kerja dan norma dan waktu.
4. Suasana dan lingkungan kerja keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
5. Sikap pimpinan merupakan sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja

### 2.5.2 Perbedaan kepuasan kerja

argumentasi toritis yang mendukung pembahasan tentang perbedaan kepuasan kerja menurut Davis dan Newstroom (dalam Zulkifli Lubis 2017 :101) adalah *“types of comparisons often mode with job satisfaction information work shift, department divisions, age, seniority, marital, status, formal education company training received, sex , building where work in performent general type of work done (such as profesional, clerical and production) friends overtime”*. Tipe-tipe pekerjaan yang sring membuat perbedaan kepuasan kerja diatas, adalah adanya perbedaan umur karyawan Davis and Newstroom (dalam Zulkifli Lubis 2017: 102) para karyawan yang makin bertambah lanjut usianya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang lebih berpengalaman memiliki harapan kepuasan yang lebih rendah karena telah beradaptasi dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada. Sebaliknya karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan lebih tinggi, kurang penyesuaian dan berbagi sebab lainnya. Menurut As’ad (2015: 124) umur seseorang dalam bekerja ternyata ikut berpengaruh tinggi rendahnya kepuasan kerja. penelitian oleh As’ad ( dalam Zulkifli Lubis 2017:102) menyimpulkan bahwa adanya korelasi yang positif antara usia dengan kepuasan kerja, ini berarti bahwa semakin tua usia seseorang karyawan maka semakin tinggi kepuasannya. Berbeda dengan diatas menurut As’ad (2015:126) menyatakan *“the high job dissatisfaction among young ently is caused by the fact that the young currently have greater expectations about their jobs post gnerations of worker”*.

Ketidakpuasan akan meningkat pada karyawan berusia lebih muda, karena pada kenyataannya karyawan usia muda seringkali mempunyai harapan yang lebih besar pada pekerjaan mereka dari pada generasi karyawan yang lalu atau karyawan yang lebih tua.

### **2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang menurut Stephen P. Robbins diterjemahkan oleh wibowo (2017:180), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima perawat menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut.

### **2.6 Penelitian Terdahulu**

1. I Made Bagus Githa Wijaya (2013) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan dan pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan jasa makanan dan minuman yang berjumlah 43 orang di Hotel Melia Benoa. Hasil penelitian menunjukkan penempatan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, dan Yudi Siswadi Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mitra Abadi Setiacargo-Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi

Setiacargo-Medan yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji f dan koefisien determinansi. Secara parsial diketahui variable disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Meda. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Mitra Abadi Setiacargo-Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variable disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Displin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT.Victory International Future Kota Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi marketing PT.Victory International Futures yang berjumlah 67 orang karyawan dan diambil semua sebagai anggota sampel. Teknik statistic inferensial yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil analisis inferensia yang digunakan bahwa : (1) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja, (2) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, (4) Terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, (5) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (6) Keragaman data yang dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0,910 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 91,0% dapat dijelaskan oleh model tersebut.
4. Ni Luh Sekartini (2016) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Displin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kpeuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Wardewa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap



kepuasan kerja pegawai di Universitas Wardewa, mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap karyawan di Universitas Wardewa, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Wardewa, mengetahui motivasi kerja terhadap pekerjaan karyawan kepuasan kerja di Universitas Wardewa, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Wardewa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 62 orang yang ditentukan dengan metode sensus data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder baik kualitatif maupun kuantitatif. Analisis SEM diperoleh hasil penelitian berbasis PLS yaitu : (1) Kemampuan bekerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Kemampuan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (6) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Safitri, dan Riska Dwi (2018) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Teamwork*, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Berkat Makmur Sejahtera Abadi di Mojokerto”. Sumber daya manusia dipandang sangat besar peranannya dalam kesuksesan organisasi karena sumberdaya manusia bukan hanya sekedar didefinisikan tentang apa yang dilakukan sumber daya manusia, tetapi apa yang dihasilkan oleh sumber daya tersebut. Manajemen sumber daya manusia berhubungan sebagai rancangan formal sebagai penentuan efektivitas dan efisiensi yang dilihat dari bakat karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT.Berkat Makmur Sejahtera Abadi di Mojokerto. Teknik-teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probalitiy sampling dengan memakai metode sampling jenuh. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi regresi berganda. Hasil penelitian yang diperoleh membuktikan bahwa: (1) *Teamwork*, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) *Teamwork*, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Variabel kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Berkat Makmur Sejahtera Abadi.

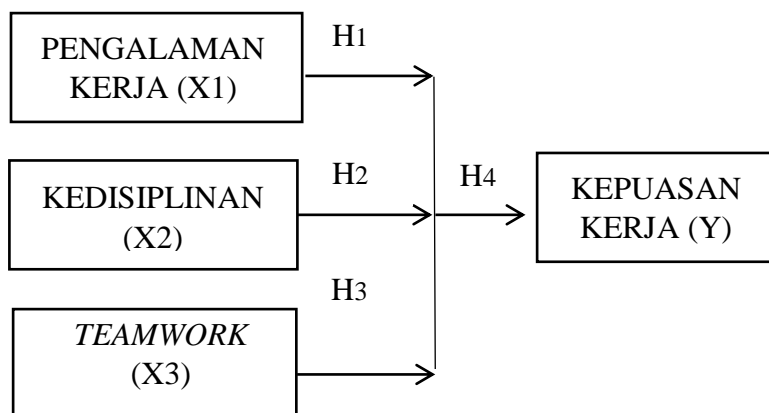
6. Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2020) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar”. Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik senang/suka atau tidak/tidak suka sebagai akibat interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh harga diri, pemberdayaan dan Kerjasama tim secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.BPR Tish di Gianyar. Teknik analisis data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, studi Pustaka dan angket. Sedangkan Teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi regresi b1 sebesar 0,434 dan nilai t hitung sebesar 2,180 lebih besar dari t table sebesar 1,697 dengan nilai sig sebesar 0,018. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan parsial terhadap kepuasan kerja dimana koefisien regresi b2 sebesar 0,302 dan t2 hitung sebesar 3.402 lebih besar dari t tabel 1,697 dengan sig 0,002. Terdapat pengaruh regresi b3 sebesar 0,309 dan t3 hitung 2,194 lebih besar dari t tabel sebesar 1,697 dan sig sebesar 0,020. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara harga diri, pemberdayaan dan Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tish Gianyar.jika dilihat dari hasil F-test diperoleh F1-hitung 39,889 lebih besar dari F-tabel 2,92 dan nilai sig 0,000. Berdasarkan hal tersebut, PT.BPR Tish di Gianyar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan kompetensinya, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kemampuannya serta mendorong semangat kolaborasi dalam tim kerja sehingga tercipta kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan karena apa yang mereka lakukan berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.
7. Novia Resnadita (2020) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pemasaran & Layanan Pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dengan jumlah sampel 60 responden terhadap karyawan bagian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pemasaran & Layanan Pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kerja tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Triwulandari, Novita (2018) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan interview, observasi, study Pustaka, dan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang berjumlah 65 orang dengan Teknik sampel menggunakan penelitian populasi atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan program SPSS 21. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), *team work* (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). dari pengolahan data taraf signifikansinya diperoleh disiplin kerja (0,026), beban kerja (0,036), *team work* (0,000). Koefisien determinasinya mendapat sumbangan 78,3% terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variable di luar penelitian ini.
9. Mardianingsih, Ririn (2020) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja dengan studi kasus pada karyawan PT.Graha Indo Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 orang karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan survey, dengan instrument penelitian adalah kuisioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kerja tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
10. Devina (2018) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Federal International Finance Cabang Surabaya 2”. Dalam era globalisasi saat ini perusahaan yang diberikan guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja. salah satu faktor utamanya adalah mempertimbangkan kerjasman dari pemilik sumber daya manusia (SDM). Kerja tim diperlukan untuk meningkatkan efisiensi suatu pekerjaan, baik di perusahaan multinational, swasta maupun pemerintah. Apabila perusahaan tidak memiliki Kerjasama yang

kuat antara divisi satu dengan lainnya, maka pekerjaan tersebut tidak akan memuaskan dan tidak efisien. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Kerjasama tim mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mencoba menguji apakah Kerjasama tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Federal Intenational Finance Cabang Surabaya 2. Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai alat ukur. Penelitian ini menggunakan Teknik dan dianalisis dengan SPSS untuk menguji data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2.

## 2.6 Karangka Konseptual

Karangka konseptual merupakan suatu gambar yang memiliki arti suatu variabel (X) dan (Y) saling berhubungan. Dari rumusan masalah dan kajian Pustaka yang sudah dijelaskan maka gambar karangka konseptual adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian Pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian :

### 2.8.1 Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan

Menurut aristarini (2014:208) pengalam 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. pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan sebab apa bila karyawan mampu mengemban tanggungjawab yang diberikan kepadanya akan memberikan kepuasan kerja terhadap perusahaan. pengalaman kerja itu sendiri mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan ketenangan dalam bekerja. Menurut I Made Bagus Githa Wijaya (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

**Hipotesis (H1): Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

### **2.8.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kepuasan**

Disiplin kerja merupakan hal yang harus disadari oleh setiap karyawan untuk memberi tanggung jawab dari pekerjaan yang di embannya. Hal ini bertujuan agar mendorong karyawan untuk semangat kerja, gairah kerja dan mendukung terwujudnya institusi perusahaan. hal ini sejalan dengan pernyataan di atas (Zulkifli Lubis,2017:126) menemukan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Izaz Dani Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “ pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Victory International Future Kota Malang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi oragnisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**Hipotesis (H2) : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

### **2.8.3 Hubungan Kerja Tim dengan kepuasan**

Diera saat ini seseorang karyawan dituntut harus memiliki sikap *teamwork* dalam bekerja agar bisa memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. *teamwork* merupakan kerja yang dilakukan secara bersama-sama dan mengembang tanggung jawab secara kelompok agar memberi kepuasan kerja terhadap perusahaan hal ini

sejalan dengan pernyataan (Zuklifli Lubis, 2017: 121) bahwa kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh self esteem, empowerment dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR TISH. Bahwa dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara self esteem, empowerment dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja pada PT BPR TISH

**Hipotesis (H3) : *teamwork* kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

#### **2.8.4 Hubungan Pengalaman Kerja, Kedisiplinan dan *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengalaman kerja merupakan suatu kelebihan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dengan bidang yang sama sebelumnya. Dengan begitu karyawan akan mudah beradaptasi dengan pekerjaannya dan akan memberikan kepuasan kerja terhadap perusahaan, sedangkan kedisiplinan merupakan peraturan yang telah dibuat perusahaan agar dipatuhi oleh para pekerja. Disiplin kerja juga memberi fungsi kepada karyawan untuk menciptakan keribadian yang baik dalam bekerja sehingga akan memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Suatu perusahaan bisa berjalan lancar karena adanya suatu kerja tim yang saling membantu satu sama lain dalam bekerja sehingga memberi hasil yang efektif bagi perusahaan.

**H4 : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan *Teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.**