

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN *TEAMWORK*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV.UNIQPACK  
SURABAYA**

**Mochammad Afriza Yahya**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : [afrizakai@gmail.com](mailto:afrizakai@gmail.com)

***ABSTRACT***

CV. Uniqpack Surabaya menyelenggarakan program penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, disiplin dan kerjasama tim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja.

Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan 70 karyawan sebagai populasi. Sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t.

Model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut  $Y = 8603 + 0,138 X_1 + 0,200 X_2 + 0,112 X_3 + e$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa pengalaman kerja, disiplin dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $5,847 > F$  tabel 2,74. Sedangkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja, disiplin dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai sig pengalaman kerja sebesar  $0,041 < 0,05$  dan t hitung sebesar 2,088 dengan t tabel sebesar 1,997. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai sig 0,024  $< 0,05$  dan t hitung sebesar 2,308 dengan t tabel sebesar 1,997. Kerja sama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai sig 0,049  $< 0,05$  dan t hitung 2,003 dengan t tabel 1,997.

Kata kunci: pengalaman kerja, Disiplin, Teamwork

## **PENDAHULUAN**

### **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 di miliki 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 di berikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kempuan yang dimiliki saja , akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu intansi. 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 di berikan 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 sangsi 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 ditetapkan perusahaan. Perusahaan dapat mengurangi resiko terhadap karyawan yang bermasalah.

Disiplin kerja harus diterapkan sepenuhnya oleh perusahaan untuk membina karyawan-karyawan baru atau karyawan-karyawan muda yang baru saja lulus dari sekolah agar terbiasa dengan aturan-aturan ruang lingkup kerja. Tidak hanya diterapkan 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 Carnegie (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 kejanggalan 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 banya 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 berhubungan 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.

### **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?

### **Telaah Pustaka**

#### **Landasan Teori**

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

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.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan. Foster dalam Zahro (2018: 9-10)

### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Mathis (dalam Zulkifli 2017: 54)

### ***Teamwork***

kerja sama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain. Gregory (2012:1279)

### **Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Robbins dan Judge (2013:108)

### **Hipotesis**

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .

H2 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Pengalaman kerja, kedisiplinan dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kasual eksplanatori yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis hubungan sebab akibat antara tiga atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu variabel pengalaman kerja, kedisiplinan, dan teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan CV. Uniqpack Surabaya baik itu di cabang maupun pusat yang berjumlah 70 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data diolah dan dianalisis menggunakan program statistic SPSS versi 25.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV Uniqpack Jl.Raya Pandugo No.107, Penjaringan Sari, Kec.Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur 60297. Penelitian ini dilakukan pada semester genap pada tahun pelajaran 2020/2021, yaitu bulan April-mei 2021.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Berdasarkan sumber data maka penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari responden karyawan pada CV.Uniqpack Jawa Timur Surabaya melalui penyebaran kuesioner.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada perusahaan CV. Uniqpack Surabaya di semua cabang yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Semua anggota populasi (70 orang) dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah pegawai di Kantor CV.Uniqpack Surabaya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan teknik analisis kausal eksplanatori. Ada beberapa metode yang akan digunakan yaitu Analisa model regresi linier berganda. Uji hipotesis meliputi uji determinasi (uji  $R^2$ ), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan tabel Kolmogorav Smirnov nilai sig > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0.7838625
	Std. Deviation		3.77472277
Most Extreme Differences	Absolute		0.102
	Positive		0.102
	Negative		-0.076
Test Statistic			0.102
Asymp. Sig. (2-tailed)			.067 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber : Data SPSS Uji Normalitas (2021)

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,054, karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

### ***Uji Multikolinearitas***

Pedoman model regresi yang bebas dari Multikolinearitas adalah memiliki nilai VIF kurang dari angka 10 ( $VIF \leq 10$ ).

Variabel	<i>Collinearity Tolerant</i>	<i>Statistic VIP</i>
Pengalaman Kerja	0,941	1.062
Kedisiplinan	0,972	1.029
<i>Teamwork</i>	0,968	1.033

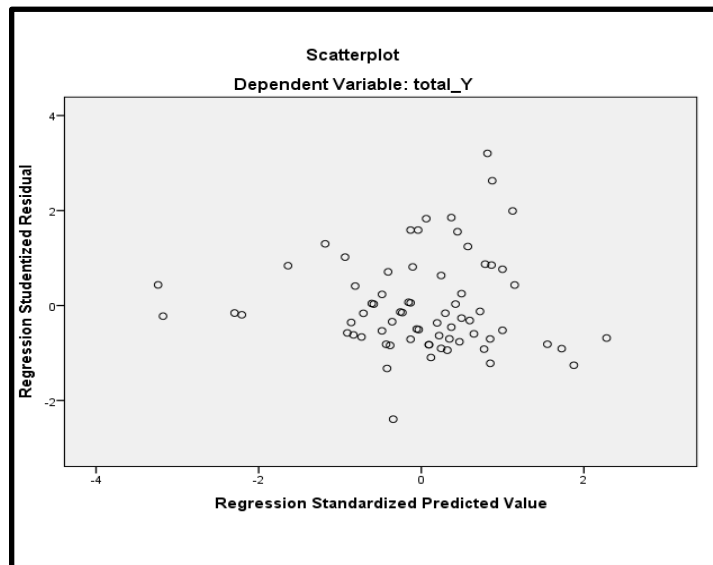
Sumber : Data SPSS Uji Normalitas (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki *Tolerance* 0,941 dengan VIF 1.062. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki *Tolerance* 0,972 dengan VIF 1.029. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki *Tolerance* 0,968 dengan VIF 1.033. dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### ***Uji Heteroskedastisitas***

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketiksamaan varian dari residual suatu pengamat dalam ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dari SPSS versi 25.

**Tabel 4.13**  
**Scatterplot**



Sumber : Data SPSS Heteroskedastisitas (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat menunjukkan hasil Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

### **Regresi Linear Berganda**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengalaman kerja (X1), kedisiplinan (X2), dan *teamwork* (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 24 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	8.603	4.671		1.842	0.07
	total_x1	0.138	0.066	0.235	2.088	0.041
	total_x2	0.2	0.087	0.256	2.308	0.024
	total_x3	0.112	0.056	0.223	2.003	0.049

a. Dependent Variable: total\_Y

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 8,603 + 0,138 X1 + 0,200 X2 + 0,112X3$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 8,603, yang artinya Angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kepuasan kerja (Y). Apabila Pengalaman Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), *Teamwork* (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Kepuasan kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,603.

Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X1) menunjukkan angka sebesar 0,138, yang berarti bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Apabila variabel pelatihan kerja (X1) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,138. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X2) menunjukkan angka sebesar 0.200, yang berarti bahwa kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Apabila variabel Kedisiplinan (X2) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,200. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan kosntan.

Nilai koefisien regresi *Teamwork* (X3) menunjukkan angka sebesar 0,334, yang berarti bahwa *teamwork* (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Apabila variabel *teamwork* (X3) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,112. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan kosntan.

### Uji T

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.603	4.671		1.842	0.07
	total_x1	0.138	0.066	0.235	2.088	0.041
	total_x2	0.2	0.087	0.256	2.308	0.024
	total_x3	0.112	0.056	0.223	2.003	0.049

a. Dependent Variable: total\_Y

Sumber : Data SPSS Uji t (Parsial) 2020

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0.041 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.088 < \text{nilai t tabel } 1,997$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel pengalaman kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0.024 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $2.308 < \text{nilai t tabel } 1,997$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.



3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0.049 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.003 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,997$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Teamwork* (X3) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Uji F

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	272.712	3	90.904	5.847	.001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1026.16	66	15.548		
	<i>Total</i>	1298.871	69			
a. Dependent Variable: total_Y						
b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1						

Sumber : Data SPSS Uji F (2020)

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai signifikansi adalah 0,001 berarti  $< 0,05$  dan F hitung  $5.847 > F \text{ tabel } 2,74$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari pengalaman kerja (X1), Kedisiplinan (X2), dan *Teamwork* (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.458 <sup>a</sup>	0.210	0.174	3.943
a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1				
b. Dependent Variable: total_Y				

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (2020)

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0.210$  yang berarti bahwa sebesar 21,0% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X1), kedisiplinan (X2), dan *teamwork* (X3). Sedangkan sisanya 79,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster dalam Hana Maskhufatuz Zahro (2018: 9-10). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Menurut Wijaya (2013).
2. Kedisiplinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori kedisiplinan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (314;2002) Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Menurut Afianto dan Utami (2017), Nurdin dan Siswadi (2016), Sekartini (2016), Triwulandari dan Novita (2018).
3. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori *teamwork* yang dikemukakan oleh Gregory (2012:1279). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian

Safitri dan Dwi (2018), Wulandari (2020), Resnadita (2020), Mardianingsih dan Ririn (2020), Devina (2018)

4. Pengalaman Kerja, Kedisiplinan dan *Teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Uniqpack Surabaya

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Malik,,2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kota Mataram. Disertasi, Program Doktor Ilmu Ekonomi Untag, Surabaya.*

Ari Husnawati, 2014. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang) *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro Semarang* . Vol. 57.Pp.142-161

Aritonang , Keke T., 2005. Kompensasi Kerja ,Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, *Jurnal Pendidikan Penabur* – No. 04/Th.VI / Juli 2005. Pp. 78-93

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus., 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September, hal:124-135

Suprawa Tindra Adi, Brahmasari Ida Aju, Brahmaratih Ida Ayu, 2018. *Effect Of Competence, Leader-Member Exchange And Teamwork On Work Discipline, Job Stress And Their*

*Impact On Employee Performance Of Construction Company In East Java, Indonesia,*  
University of Tujuh Belas Agustus 1945, Surabaya, Indonesia

Eddy Poernomo, 2006. Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol.6 No.2 September 2006 : 102-108*

Harlie,M., 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tnjung Kalimantan Selatan *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi . Oktober 2010, Volume 11 Nomor 2.Pp 117-124*

Supratmi. 2013. Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Sosioekotekno.org.3-4.*

Sandhi Fialy, Harahap Satria Tirtayasa, 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135*

Suwarno, Ronal Apriant, 2019, Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1*

Zulkifli Lubis, 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Teamwork Dan Dukungan Organisasi Terhadap Quality Of Work Life, Kepuasan Dan Kinerja Oto Bus Antar Kota Di Jawa Timur. Desertasi, Program Doktor Ilmu Ekonomi Untag Surabaya.*

Subekhi, Jauhar (2013). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), *Cetakan Pertama, Pustakaraya, Jakarta.*

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, *Salemba Empat, Jakarta, hlm. 314.*