

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mensejahterahkan karyawannya agar karyawan mampu bekerja dengan senang dan merasa disejahterahkan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Mulai dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan serta pengembangan karir agar mampu menguasai teknologi modern. Hal tersebut dilakukan sebab masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran dan kurangnya menguasai teknologi modern.

Dalam masa kompetitif pada saat ini, persaingan semakin hari semakin luas dan sangat ketat. Karena hal tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi tantangan tersendiri bagi Manajemen dan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau suatu perusahaan. Meskipun aktivitas suatu organisasi tersebut mempunyai teknologi modern dan modal yang sangat besar, bagaimanapun majunya teknologi tanpa adanya dukungan manusia sebagai sumber dayanya, maka rencana perusahaan tersebut tidak akan pernah tercapai, dengan begitu sumber daya manusia (SDM) sangat amat penting untuk diberikan bimbingan manajemen yang handal dan ahli dari perusahaan tersebut.

Dalam paragraf ini peneliti menjelaskan alasan mengapa perlu adanya penelitian tentang *teamwork*, *reward*, *punishment*, dan pengembangan karir dan menurut

beberapa artikel dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang *teamwork* ini dilakukan sebab dalam perusahaan kurang adanya kekompakan dalam tim, kurangnya ide-ide baru seperti seiring banyaknya karyawan yang ketika bekerja tim tidak menunjukkan tujuan kerja secara bersamaan sehingga berakibat pekerjaan tidak berjalan dengan efisien, kurangnya tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang efisien. Selain itu banyak beberapa karyawan yang tidak memahami apa itu komunikasi dan teknologi secara seutuhnya, maka dari itu dari beberapa artikel kurangnya komunikasi menjadi penyebab dilakukan penelitian ini, beberapa hal juga disebabkan oleh kurangnya efisiensi dalam bekerja dalam tim. Dari penjelasan tersebut peneliti mendapatkan referensi dari beberapa artikel bahwa *reward* juga sangat mempengaruhi penyebab penelitian ini dalam artian di dalam perusahaan pun pastinya terdapat karyawan yang bekerja secara baik akan diberikan *reward* sebab hal tersebut sangatlah perlu untuk meningkatkan kinerja para karyawan dikarenakan karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkan *reward*. Sehubungan banyaknya karyawan yang masih melakukan pelanggaran ataupun kesalahan dalam bekerja maka perlu juga diadakanya *punishment*. Perlu diterapkan di dalam perusahaan agar karyawan yang bekerja selalu disiplin dan mentaati peraturan yang ada. Begitu pula melakukan penelitian pengembangan karir bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah.

Sehubungan dengan penjelasan-penjelasan di atas, di setiap divisi pasti menginginkan kinerja karyawan yang kualitas kinerjanya baik dan bagus. Dengan terlihatnya kualitas kinerjanya yang baik dan bagus tersebut, perusahaan mengharapkan karyawannya dapat memberikan pengaruh yang lebih dari yang diharapkan/direncanakan perusahaan. Peran karyawan termasuk faktor yang sangatlah penting dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Perusahaan bisa dikatakan maju apabila kinerja karyawannya terlihat bagus dan mempunyai pengaruh besar pada perkembangan perusahaan. Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Pernyataan tersebut sangat beralasan mengingat dunia kerja saat ini sangat dinamis dan sangat cepat berubah. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh kerja tim (*teamwork*) dan fleksibilitas pegawai sangat membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Sehingga, organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi. (Robbins dan Judge, 2008:40)

Oleh karena itu dalam tercapainya kinerja dan produktifitas yang tinggi dengan hasil yang lebih baik, setiap orang harus bekerja melalui sebuah kelompok yang

secara kooperatif. Kekompakan kerja maupun kerjasama dalam tim sangat penting bagi perusahaan dan sangat berguna juga bagi kemajuan, kemakmuran, maupun penyelesaian tugas di perusahaan untuk bertujuan agar tugas menjadi lebih baik. Banyaknya persaingan perusahaan menjadi faktor pemicu perusahaan mengkonsekusikan karyawan untuk bekerja secara efisien dan *se-modern* mungkin, maka kerja tim sangat berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan. *Teamwork* atau kerjasama dalam tim merupakan kegiatan yang dikerjakan secara tim atau secara berkelompok dan dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi secara bersama-sama. Biasanya kerja tim ini beranggotakan dari beberapa orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda atau perbedaan keahlian, sehingga bisa menjadikan suatu pekerjaan dan tujuan yang kuat.

Teamwork (kerja tim) merupakan salah satu faktor terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi, karena sebagian besar pekerjaan yang dikerjakan dengan bersama-sama atau dengan banyak orang akan lebih cepat dan lebih tepat. Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng, mendukung, dan mengutarakan pendapat agar dapat menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan 1, tapi dapat dibantu dikerjakan oleh anggota yang lainnya. *Teamwork* (kerja tim) itu merupakan beban yang dibagi untuk satu tujuan bersama-sama, sehingga harus saling mengerti dan saling mendukung satu dengan yang lain, itulah kunci kesuksesan dari *teamwork*. Hal tersebut perlu diterapkan didalam perusahaan, baik

bagian dalam maupun bagian lapangan dikarenakan didalam perusahaan para karyawan kurang adanya kekompakan dalam bekerja dan kurangnya ide-ide atau masukan baru didalam pengorganisasian kerja tim, sehingga menjadi salah satu penyebab hasil pekerjaan tidak berjalan secara maksimal dan efisien. Dalam *teamwork* untuk mencapai suatu tujuan, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas. Kualitas kinerja karyawan harus diperhatikan yaitu salah satunya dengan cara memberikan penerapan *reward*.

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diteima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005:319). Maka dari itu meningkatkan kinerja yang efektif, divisi dapat memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, divisi memerlukan adanya sistem kinerja yang optimal dan efisien. Apabila karyawan mampu bekerja dengan baik maka perusahaan juga pastinya tidak lupa memberi penghargaan (*reward*) agar karyawan tersebut dengan terus menerus melakukan kinerja yang baik yang kemudian ditiru oleh karyawan lainnya jadi semua karyawan berlomba-lomba untuk menjadi karyawan yang terbaik. Sehingga, *reward* perlu diadakan di dalam perusahaan dengan tujuan mengetahui beberapa karyawan yang benar-benar serius dalam bekerja dan memberikan dampak kemajuan bagi perusahaan. Di dalam perusahaan tentunya masih mendapati karyawan yang tidak mentaati peraturan,

untuk hal itu peneliti juga perlu meneliti seberapa pengaruhkah dampak *punishment* di perusahaan.

Menurut Konopaske dan Matteson (2006:226), *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu, hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan bekerja lebih disiplin dan tidak melanggar peraturan yang ada sehingga karyawan akan merasa takut apabila melanggar peraturan yang tertera. Sebab, besar kecilnya kesalahan dalam perusahaan pasti akan berdampak buruk bagi tahapan lanjutan dan apabila terdapat pelanggaran di dalam perusahaan baik berupa absensi, pelanggaran kerja dan lainnya namun dibiarkan akan menjadikan perusahaan tidak dapat maju secara profesional. Guna mencegah hal tersebut terjadi, maka perusahaan benar-benar memberikan sanksi sesuai undang-undang yang ada dengan harapan pegawai dapat bekerja dengan maksimal, disiplin dan tidak tercipta pelanggaran di perusahaan. Idealnya, karyawan berusaha meningkatkan perkembangan karir mereka.

Pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan demikian, divisi sebaiknya memiliki inisiatif melakukan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan. Karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan membuat karyawan lebih percaya diri untuk mencapai karir yang mereka inginkan sehingga mereka akan merasa dihargai. Akan tetapi, di dalam perusahaan masih banyak karyawan yang tidak dapat mengoperasikan teknologi

yang ada, baik komputer maupun mesin. Sehingga, membuat karyawan tidak bisa mendapatkan pengembangan karir. Pengembangan karir sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena pengembangan karir berpengaruh dalam menghadapi pesaing maupun tantangan bisnis lain masa depan kelak. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian posisi atau jabatan yang mana ditempati seseorang selama masa bekerja di suatu perusahaan. Pastinya banyak karyawan yang berlomba-lomba bekerja dengan se-efektif mungkin. Sehingga, akan menimbulkan rasa kepuasan kerja bagi karyawan-karyawannya.

Sehubungan dengan paragraf-paragraf diatas, untuk kepuasan kerja juga sangat berperan penting bagi kinerja karyawan, sebab karyawan bisa bekerja lebih efisien dan lebih giat lagi dikarenakan adanya rasa senang dalam diri karyawan tersebut. Kepuasan kerja pun terbentuk dari berbagai hal, mulai dari kepuasan kerja di dalam bidangnya, ada pula kepuasan karena adanya insentif tambahan atau bonus yang diberikan dari atasan. Tentunya hal ini membuat keuntungan bagi perusahaan dikarenakan semangat kerja yang dilakukan oleh karyawan dan tentunya akan berujung pada keuntungan perusahaan. Bisa dari tepat waktunya pekerjaan selesai, sesuai target yang diinginkan, dan karyawan akan bekerja lebih semaksimal mungkin. Namun, kepuasan kerja tidak dapat berjalan dengan maksimal di dalam perusahaan dikarenakan ada beberapa karyawan yang masih belum merasa puas dalam bekerja. Maka dari itu, perusahaan masih sulit untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang semaksimal mungkin.

Dari pembahasan diatas, dalam lingkup yang lebih kecil di PT. Swadaya Graha Gresik, merupakan sebuah perusahaan proyek industri yang bergerak di bidang jasa Konstruksi dan Fabrikasi yang berkantor pusat di Kota Gresik, Jawa Timur tepatnya berada di pinggir jalan Surabaya-Lamongan. Perusahaan ini merupakan sebuah kantor anak usaha semen gresik yang sangat strategis. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh *Teamwork*, *Reward*, *Punishment*, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Graha Gresik”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik?
- 2) Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik?
- 3) Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik?
- 4) Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik.

- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Punishment* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik.
- 4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Secara Teoritis :
Diharapkan penelitian ini dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya dan bermanfaat menambah pengetahuan tentang pengaruh *Teamwork*, *Reward*, *Punishment*, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Secara Praktis :
 - a. Bagi Penulis
Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima ke dalam penelitian yang sebenarnya, terutama sumber daya manusia.
 - b. Bagi Perusahaan
Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan saran-saran bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada.

- c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya hasil dari penelitian ini merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertakan Universitas terhadap dunia kerja dalam menghadapi kendala atau permasalahan yang sedang terjadi.

