

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah survei menunjukkan jika sebanyak 73% responden merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Dari hasil survei disurabaya alasan terbanyak adalah masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja. Selain itu, jenjang karir yang lambat dan minimnya program pengembangan karyawan. Ketidakpuasan para pekerja dengan sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan juga menjadi alasan ketidaknyamanan dalam bekerja. Belum sesuainya cara kepemimpinan atasan menjadi salah satu faktor karyawan berniat mencari pekerjaan selain itu, faktor yang membuat karyawan tidak puas adalah dengan unjangan dan bonus yang diterima. Karyawan menuntut tunjangan sebagai faktor utama pendukung pekerjaannya bentuk tunjangan yang diberikan antara lain ; konsumsi, periode cuti berkala, liburan, atau transportasi. (Liputan 6, 16 Agustus 2015) (Liputan 6, 05 juni 2018).

Sama halnya yang terjadi di sebuah agrowisata bukit flora didaerah nongkojajar kecamatan tutur kabupaten pasuruan banyak karyawan yang mengaku kurang puas dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor seperti tidak adanya cuti yang kurang sesuai denganbeban kerja, fasilitas yang kurang memadai, gaji yang minim, tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukannya.Dari hasil survey yang dilakukan peneliti 50% karyawan mengaku tidak puas dengan pekerjaannya. Data didapat oleh hasil observasi peneliti.

Data dari kompas.com (23 agustus 2017) bahwa setiap tahunnya 56% karyawan di sebuah perusahaan di jakarta merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dampak negatif dari ketidakpuasan karyawan secara terus menerus yaitu akan menurunnya motivasi kerja pada karyawan, banyak karyawan yang sering tidak masuk, produktivitas kinerja karyawan kurang, banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, karyawan acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja, loyalitas karyawan terhadap perusahaan menurun. Perusahaan yang tidak dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka akan timbul berbagai sikap negatif dari karyawan yang sedikit banyak mempengaruhi terciptanya visi, misi, tujuan, sasaran atau target perusahaan secara efektif dan efisien dalam mempertahankan kinerja karyawan.

Dari data yang diperoleh melalui situs www.gerja.com dapat diperoleh tingkat kepuasan karyawan salah satunya dibidang IT dan Telekomunikasi yaitu PT.Telekomunikasi seluler dengan hasil 2.9312. Menyusul di tempat kedua PT Telekomunikasi Indonesia TBK dan ketiga adalah PT XL Axiata TB dengan masing-masing skor 29308 dan 29301. Sementara tempat keempat dan kelima adalah PT Mitrais dan PT Ericsson Indonesia. Dibidang Pertambangan, Minyak dan Gas dengan skor 29316, PT Chevron Pacific Indonesia menempati posisi pertama sebagai perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi dalam bidang ini. Sementara itu tempat kedua ada PT Thiess Contractors Indonesia dengan nilai 29300, ketiga ada PT Pamapersada Nusantara, keempat PT Badak NGL dengan nilai 29293, dan PT Newmont N.T menempati posisi kelima dengan skor 29290.

Dikutip dari Liputan6.com ada sekitar 12 pegawai yang tiba-tiba mengajukan pengunduran diri ke perusahaan Google tersebut. Aksi itu dilakukan

karena [Google](#) diketahui telah bekerja sama dengan pihak militer Amerika Serikat. Perusahaan diketahui menjalin kerja sama dengan Pentagon untuk menggarap proyek bernama Project Maven. Sekadar informasi, proyek ini merupakan pengembangan *drone* berbasis kecerdasan buatan. Berbekal kecerdasan buatan dan *machine learning*, pihak militer dapat lebih cepat mengenali orang atau objek tertentu. Hal tersebut membuktikan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan mengambil resign dari perusahaannya.

Dikutip dari Suara.com seluruh karyawan di Restoran cepat saji Sonic kompak mengundurkan diri, hal tersebut dilakukan karena karyawan geram dengan sistem perusahaan yang memperlakukan karyawannya seperti sampah. Hal tersebut membuat mereka tidak nyaman terhadap pekerjaannya dan memutuskan untuk mengundurkan diri bersama-sama dari Restoran tersebut.

Dari berbagai uraian yang sudah dipaparkan oleh peneliti dan melihat fenomena-fenomena yang telah terjadi, penulis ingin melihat dengan mengkaji lebih lanjut mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Agrowisata Bukit Flora.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut. “Apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Agrowisata Bukit Flora?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja di Agrowisata Bukit Flora. Serta untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara keduanya.

D. Kegunaan/Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian yang akan dilakukan ini, berharap akan memberikan masukan bagi bidang psikologi industri dan organisasi dan yang membahas tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi tempat penelitian, Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi tolak ukur dan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, juga dalam memperoleh informasi mengenai pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- b) Bagi pembaca, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perusahaan dalam meningkatkan atau mempertahankan Kepuasan Kerja para karyawannya.

E. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan Lubis Lamtiurmaida (2017) yang berjudul Pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII UNIT Kedaton. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, dan hasil dari penelitian tersebut adalah Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen (pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel independen (kepuasan kerja karyawan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Kapas di Desa Duwetan, Candirejo, Ngawen, Klaten.

Penelitian yang dilakukan Yanti itafia et all (2014) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Dimas Okta Ardiansyah (2016) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Metode analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS) *Structural Equation Model* (SEM). Sama halnya dengan analisis linear berganda, penelitian ini mempunyai hasil bahwasannya Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika komunikasi efektif dapat terwujud.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulainda Yulainda et all (2018), dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. Analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis pengujian hipotesis. Dengan hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, promosi jabatan ada pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan, pengembangan karir ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X.

Penelitian yang dilakukan I Made Bagus Githa Wijaya (2013), yang berjudul Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. Metode analisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Reno Alfian (2015), yang berjudul Pengaruh Keahlian Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah, artinya semakin baik keahlian pendidikan dan pengalaman kerja pegawai Dinas Pendidikan maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhyasaka Utama (2016), yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, menggunakan metode *explanatory research*. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh yang parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja dan terdapat pengaruh yang parsial antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Hendri Waluyo Yudistira (2015), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (Studi kasus pada UD. Karya Bakti Lodoyo Blitar). Metode analisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan