

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan berdasarkan kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2009). Akan tetapi, dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi atau pemimpin (Brury, 2016).

Gaji seringkali menjadi motivasi utama seseorang dalam bekerja dan mencari pekerjaan, terutama bagi profesional muda yang belum berkeluarga. Tetapi, bagi karyawan yang telah berkeluarga, mereka memiliki motivasi lain yang lebih dari sekedar gaji bulanan. Menurut survei oleh Accenture yang

melibatkan 41.000 eksekutif dari seluruh dunia, 42 persen eksekutif wanita dan 44 persen eksekutif pria yang telah berkeluarga, memilih bekerja *full-time* dibandingkan berada di rumah. Bagi mereka jumlah gaji bukan persoalan besar, karena tujuan mereka bekerja adalah ingin tetap produktif dan aktif. Setengah dari koresponden, sekitar 48 persen mengatakan puas dengan pekerjaan mereka. Lalu sisanya, merasa tidak puas dengan gaji yang diterima dan minimnya peluang untuk meningkatkan karir di perusahaan tempat mereka bekerja (www.female-kompas.com/02/03/2014) .

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer (Siagian dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan dapat lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerja terutama dalam pencapaian kinerja yang baik seperti yang diharapkan oleh organisasi (Brury, 2016).

Elemen lain yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008). Dengan kata lain, kepemimpinan berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Daft, 2010:8). Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang

telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka di luar kapabilitas normalnya. (Wibowo, 2013:265).

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan salah satu ujung tombak dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin mempunyai karakter gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, ada gaya kepemimpinan yang otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan yang bebas. Pemimpin merupakan suatu unsur penting karena bisa mempengaruhi kepuasan kerja ([www.kompasiana.com/ 24/06/2015](http://www.kompasiana.com/24/06/2015)).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Robbins dalam Umam (2010), fungsi dari budaya organisasi adalah untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota, mempermudah tumbuhnya komitmen dan meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai perekat sosial menuju integritas organisasi.

Budaya perusahaan bisa menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dalam hal ini, HRD bertanggung jawab untuk mengimprovisasi budaya perusahaan yang telah ada di suatu perusahaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Seringkali karyawan lebih memilih *resign* dari pekerjaan walaupun diberikan upah tambahan. Karena yang menjadi permasalahan bukan gaji, tetapi pada kenyamanan mereka bekerja. Karyawan memilih *resign* karena tidak sesuai dan tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada (www.kompasiana.com/24/09/2016).

HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perhotelan, HARRIS merupakan salah satu *brand* dari *Tauzia Hotel Management*, yang mengedepankan pelayanan prima kepada pelanggan dan selalu mengutamakan *service excellent*. Selain kepada pelanggan, manajemen juga mempunyai nilai-nilai positif untuk para karyawannya, salah satunya nilai *think of the box*, yang mendorong karyawan untuk selalu berinovasi dan berani keluar dari zona amannya untuk berani mencoba hal – hal yang baru.

Setiap tahunnya HARRIS hotel mengadakan evaluasi atas kinerja karyawannya dan kinerja manajemen secara keseluruhan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta peningkatan apa saja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Selain itu, evaluasi juga dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang didasarkan dari berbagai aspek diantaranya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan.

Beberapa masalah muncul ketika karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya, contohnya jumlah absensi yang meningkat, pergantian karyawan yang cepat. Hal tersebut terjadi bisa disebabkan karena hubungan yang kurang harmonis antara pemimpin dengan karyawan, pemimpin yang kurang dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau sarana dan prasarana yang kurang mendukung.

Dari uraian diatas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi**

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung) “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung?
2. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung?
3. Apakah Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Conventions Ciumbuleuit Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan khususnya tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan membandingkan teori selama di perkuliahan dengan praktek manajemen yang sebenarnya di perusahaan.

2. Praktisi Bisnis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan-perusahaan dalam mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan.