

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini perusahaan-perusahaan tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis karena dipengaruhi oleh adanya kemajuan teknologi yang semakin hari semakin berkembang selain itu dengan tumbuhnya suatu perusahaan membuat motivasi kinerja karyawan di perusahaan semakin meningkat. Karena di pengaruhi oleh teknologi-teknologi yang semakin canggih, dengan demikian Koperasi Pegawai PT. Indosat sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta dengan biaya yang murah.

Motivasi dalam bekerja dapat berangsur-angsur menghilang di tengah tumpukan beban pekerjaan yang tinggi. Semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja maupun kepuasan karyawan yang semakin memperburuk, produktivitas yang semakin rendah, dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan peranan seorang pemimpin yang mampu memompa kembali semangat para karyawan.

Motivasi ini merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk membuat para bawahan atau karyawannya bersemangat melakukan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu perusahaan atau tempat seseorang tersebut bekerja. Selain itu, motivasi kerja juga di pengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan yang adil dari pimpinan.

Kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing Koperasi Pegawai PT. Indosat secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin atau (*leader*) melalui aktifitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*follower*) dalam rangka untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah interaksi saling mempengaruhi antara pemimpin dengan para pengikutnya. Pada saat ini ilmu kepemimpinan tidak hanya membahas masalah yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan (*leader and leadership*), akan tetapi juga membahas masalah kepemimpinan (*followership*)(Wirawan,2013:8).

Manager atau pemimpin dalam organisasi informal dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dapat di percaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajemen yang ingin berhasil maka di tuntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Bagaimana seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan mengikuti apa yang telah di perintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang

digunakan. Dalam hal ini, kepercayaan bawahan terhadap kebijakan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan oleh para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Kepemimpinan tentu saja mengaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi dimana pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*openedsystem*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan yang harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi juga bisa disebut sebagai sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Dengan kata lain organisasi diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan di pahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi, dan sebagainya yang di kembangkan oleh pemimpin organisasi dan diajarkan kepada para anggota baru dan diterapkan dalam perilaku organisasi mereka (Wirawan, 2013:68). Budaya organisasi diajarkan kepada para anggota organisasi dan diawasi pelaksanaannya secara sistematis. Pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan berbagai cara.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat dengan optimal. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dalam dirinya mendukung dirinya untuk bekerja dengan lebih baik, dan sebaliknya jika sebaliknya aspek-aspek tersebut tidak mendukung dirinya untuk menjadi lebih baik, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Keith Davis dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung dan tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 : 177). Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendorong dan

sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendorong, pegawai akan merasa tidak puas.

Perkembangan dunia perkoperasian di Indonesia saat ini banyak mengalami pasang surut. Koperasi sebagai organisasi ekonomi yang merupakan perkumpulan orang-orang termasuk badan hukum yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama. Menggabungkan diri secara sukarela menjadi anggota dan mempunyai hak dan kewajiban yang sama sebagai pencerminan demokrasi yang dalam ekonomi. Kerugian dan keuntungan ditanggung dan dinikmati bersama secara adil. Pengawasan dilakukan oleh anggota, mempunyai sifat tolong menolong dan membayar sejumlah uang sebagai simpanan pokok dan simpanan wajib sebagai syarat menjadi anggota.

Pada awalnya, pengembangan koperasi di Indonesia disebabkan oleh dukungan pemerintah untuk memajukan perekonomian di Indonesia, dengan menjalankan program-program tersebut dalam kurun waktu yang lama

Koperasi yang termainset oleh banyak orang adalah koperasi simpan pinjam yang hanya melayani satu macam kebutuhan seperti melalui peminjaman atau penyimpanan uang yang dilakukan oleh sebagian organisasi koperasi. Tetapi Koperasi Pegawai PT. Indosat membuat suatu koperasi yang dapat juga bergerak dibidang jasa seperti halnya jasa kontraktor, catering dan resto, simpan pinjam, penyewaan mobil, jasa marketing dan lain sebagainya.

Selama ini pencapaian kepuasan kerja karyawan khususnya di Koperasi Karyawan PT. Indosat (KOPINDOSAT) mengalami penurunan. Setidaknya

tercermin dari hasil kinerja karyawan yang menurun dalam waktu beberapa bulan terakhir ini. Memotivasi karyawan yang dilakukan oleh para pimpinan dalam organisasi koperasi tersebut masih sangat kurang, bahkan karyawan mengeluhkan akan berbagai macam pekerjaan yang semakin meningkat tetapi tidak adanya sesuatu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan yang dilaksanakan dalam Koperasi Pegawai PT. Indosat (KOPINDOSAT) merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan yang menurun terjadi pada karyawan Koperasi Pegawai PT. Indosat maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Sikap pemimpin dan budaya organisasi yang tidak efektif dapat menyebabkan perusahaan kehilangan motivasi kerjanya bahkan dapat menyebabkan perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman di bidangnya.

Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil mengambil obyek penelitian pada Koperasi Pegawai PT. Indosat (KOPINDOSAT) Jakarta yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa travel, cattering, dll. Koperasi Pegawai PT. Indosat memerlukan atasan yang berjiwa kepemimpinan yang tinggi yang dapat membangun semangat karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik lagidan dapat berkembang dengan baik. Jika motivasi sedang turun maka semangat kerja karyawan pun akan berkurang, sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pekerjaan pun akan lebih cepat selesai. Serta memiliki budaya organisasi yang cukup baik dapat membuat karyawan bekerja dengan efektif

dan efisien. Sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka judul yang dipilih **“PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KOPERASI PEGAWAI PT. INDOSAT (KOPINDOSAT)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan,

1. Apakah Motivasi Karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah Motivasi Karyawan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Karyawan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan dalam menentukan masing-masing peran guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Pegawai PT. Indosat.

2. Bagi Penulis

Syarat untuk menyelesaikan mata kuliah Skripsi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis, dan penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan khususnya dalam pengaruh motivasi karyawan, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh motivasi karyawan, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut,serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.8 Kepuasan Kerja

2.8.1 Pengertian Kepuasan Kerja