

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien yang artinya mudah berubah dan cepat menyesuaikan diri sehingga dapat mengakomodasi setiap perubahan. Sehingga kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan berdasarkan kekuatan modal tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, pengarahan, dan bimbingan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

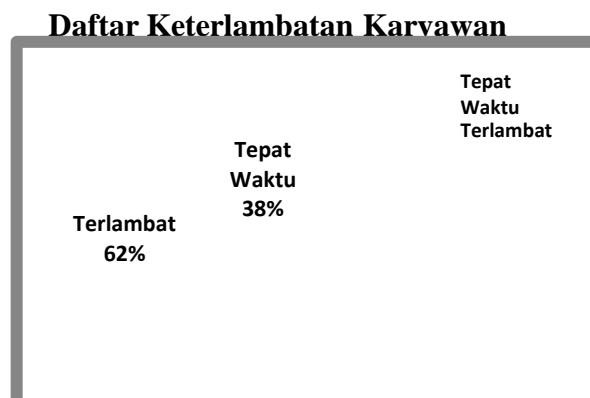
Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, karena dengan memberikan kepuasan kerja, karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memuaskan. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan tidak menunda pekerjaan dan tidak malas dalam bekerja, tetapi sebaliknya jika karyawan

tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan mengerjakan pekerjaan tidak maksimal, yang akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Taman Mini Indonesia Indah (TMII) adalah wisata bertema budaya Indonesia di Jakarta Timur. TMII mulai dibangun pada tahun 1972 dan diresmikan pada tanggal 20 April 1975. Berbagai aspek kekayaan alam dan budaya Indonesia sampai pemanfaatan teknologi modern diperagakan di area seluas 150 hektar. Taman ini merupakan rangkuman kebudayaan bangsa yang mencakup berbagai aspek kehidupan sehari-hari yang ditampilkan dalam anjungan daerah berarsitektur tradisional, serta menampilkan aneka busana, tarian, dan tradisi daerah.

TMII memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak yaitu terdapat 694 karyawan berdasarkan rekapitulasi pegawai BPP TMII pada bulan Maret 2017 yang peneliti dapatkan dari bagian SDM TMII.

TMII merupakan salah satu kawasan wisata terluas yang mengusung tema kebudayaan Indonesia. Tidak menutup kemungkinan TMII memiliki masalah di dalamnya. Berikut merupakan laporan kehadiran karyawan pada bulan Januari sampai bulan April 2017 pada bagian Administrasi, Keuangan, Sumber Daya Manusia, Program Budaya, dan Hub. Kelembagaan yang jumlahnya adalah 131 karyawan.



**Gambar I.1 Laporan Kehadiran Karyawan Bulan Januari-April 2017**

Berdasarkan data laporan kehadiran karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan yang terlambat sebanyak 62% karyawan yang terlambat dan hanya 38% karyawan yang datang tepat waktu selama bulan Januari sampai April 2017 dengan jumlah karyawan 131.

Pada awal observasi, peneliti mendapatkan masalah yang ada di TMII berdasarkan wawancara dengan karyawan bahwa kurangnya kepuasan kerja di TMII merupakan salah satu masalah yang ada. Hal ini disebabkan oleh jadwal masuk kerja setiap hari, tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir, dan kurangnya pengawasan dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan sering datang terlambat, malas bekerja, dan menyibukkan diri dengan hal yang bukan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di TMII yaitu stres kerja, disiplin, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Faktor pertama rendahnya kepuasan kerja karyawan di TMII yaitu dipengaruhi oleh stres kerja.

**Tabel I.1 Daftar Hadir Karyawan pada bulan Januari-April 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Cuti</b>
Januari	11	8	5
Februari	9	3	7
Maret	6	4	5
April	12	5	4

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan pada bagian Administrasi, Keuangan, Sumber Daya Manusia, dan Program Budaya pada bulan Januari sampai April 2017 yang berjumlah 131 karyawan, pada bulan Januari terdapat 11 karyawan yang izin, 8 karyawan sakit, dan 5 karyawan cuti. Pada bulan Februari sebanyak 9 karyawan izin, 3 karyawan sakit, dan 7 karyawan cuti. Pada bulan Maret terdapat 6 karyawan izin, 4 karyawan sakit, dan 5 karyawan cuti. Pada bulan April terdapat 12 karyawan izin, 5 karyawan sakit, dan 4 karyawan cuti.

Data ketidakhadiran tersebut dapat menghambat pekerjaan karyawan dan akan menurunkan kepuasan kerja pada perusahaan. Dan akan berdampak pada efektivitas perusahaan.

Pada saat melakukan wawancara dengan karyawan, mereka mengalami stress kerja yang tinggi dikarenakan jadwal kerja setiap hari

dari senin sampai minggu dan pada tanggal merah atau hari libur nasional karyawan tetap masuk. Jam kerja pada pukul 08.00 – 17.00.

Faktor kedua rendahnya kepuasan kerja karyawan di TMII adalah disiplin karyawan yang rendah. Disiplin karyawan yang rendah terlihat dari laporan keterlambatan karyawan yang ada pada tabel I.1 bahwa dengan banyaknya karyawan yang terlambat menggambarkan bahwa karyawan tidak disiplin dalam bekerja dan juga kurangnya pengawasan terhadap karyawan yang sering terlambat membuat karyawan tidak peduli. Banyaknya karyawan terlambat dapat menghambat kerja para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Ini sangat tidak baik dalam perusahaan karena kinerja perusahaan akan terhambat dengan banyaknya karyawan yang terlambat dan mengganggu efektivitas perusahaan.

Faktor ketiga rendahnya kepuasan kerja karyawan di TMII adalah motivasi kerja yang rendah.

**Tabel I.2 Laporan Karyawan Keluar dari Perusahaan pada tahun 2014-2016**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Keluar</b>
2014	14
2015	18
2016	20

**Tabel I.3 Laporan Promosi Jabatan pada tahun 2014-2016**

<b>Tahun</b>	<b>Promosi Jabatan</b>
2014	1
2015	3
2016	-

Data pada tabel I.3 dan I.4 menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel I.2 merupakan laporan karyawan yang keluar dari perusahaan tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2014 sebanyak 14 karyawan, tahun 2015 sebanyak 18 karyawan, dan tahun 2016 sebanyak 20 orang pada bagian Administrasi, Keuangan, SDM, dan Program Budaya yang berjumlah 131 karyawan.

Dan pada tabel I.4 yang merupakan laporan promosi jabatan pada tahun 2014 sebanyak 1 karyawan, tahun 2015 sebanyak 3 orang, dan pada tahun 2016 tidak ada promosi pada bagian Administrasi, Keuangan, SDM, dan Program Budaya yang berjumlah 131 karyawan. Perusahaan tidak banyak memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Dengan melihat tabel diatas dapat menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawannya rendah dengan banyaknya karyawan yang keluar. Dengan kurangnya promosi, membuat karyawan banyak yang keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya dikarenakan sedikitnya peluang dalam pengembangan karir. Karena tidak adanya peluang untuk mengembangkan karir, maka karyawan lebih baik mengundurkan diri dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang bisa mengembangkan kemampuannya. Pentingnya terdapat motivasi kerja dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sehingga produktivitas perusahaan akan terpenuhi. Dengan adanya promosi jabatan, maka karyawan akan termotivasi dengan lebih mengembangkan diri untuk bisa

mendapatkan jabatan yang lebih baik, tetapi apabila karyawan tidak didukung dalam pekerjaannya maka banyak karyawan akan merasa tidak puas dan akan merugikan perusahaan.

Faktor ketiga rendahnya kepuasan kerja adalah budaya organisasi yang lemah. Perusahaan harus menerapkan budaya organisasi yang baik agar karyawannya dapat bekerja dengan nyaman sehingga kepuasan kerja dapat tercipta. Peneliti mendapatkan hasil wawancara karyawan bahwa perusahaan kurang menciptakan budaya organisasinya sehingga karyawan mengabaikannya. Kurangnya sikap kompetitif dalam bekerja dan juga sikap individual karyawan tinggi sehingga sangat sulit dalam bekerja sama. Sehingga berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi yang berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang ada di TMII contohnya seperti *briefing* setiap pagi. *Briefing* tersebut jarang diterapkan, padahal *briefing* tersebut berguna untuk memotivasi kerja karyawan yang sedang tidak bagus kinerjanya dan juga berguna untuk menambah wawasan pengetahuan dengan *sharing* pengalaman kepada karyawan lainnya. Dengan adanya interaksi setiap pagi tersebut, sangat berguna sekali agar karyawan dapat mengenal satu sama lain. Sehingga dalam melaksanakan tugas dapat bekerja sama dengan yang lainnya. Tetapi kebiasaan *briefing* setiap paginya jarang sekali dilakukan sehingga membuat karyawan bersikap individual, yang akan membuat karyawan makin tidak peduli sesama karyawan yang lainnya.

Budaya organisasi disini menggambarkan senioritas. Mereka antar karyawan senior dan junior ada jaraknya. Karyawan senior sering memberikan tugas yang melebihi dari tugas yang seharusnya dikerjakan. Ini membuat karyawan yang baru atau junior sangat tertekan dan membuat karyawan tidak nyaman. Ini berdampak kepada promosi jabatan yang ada diperusahaan. Dengan adanya senioritas, membuat karyawan junior tidak bisa mendapatkan kesempatan kerja yang sama karena untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi mengutamakan yang senior terlebih dahulu untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang harus dijaga oleh perusahaan, maka perusahaan harus lebih memberikan kepuasan kerja karyawannya dan juga harus dapat mengembangkan potensi yang ada pada karyawannya. Sehingga karyawan bekerja dengan loyalitas yang tinggi untuk tercapainya tujuan perusahaan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, antara lain:

1. Stress kerja tinggi
2. Rendahnya disiplin karyawan
3. Lemahnya budaya organisasi
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti, dalam hal ini peneliti hanya membatasi masalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Taman Mini Indonesia Indah (TMII) di Jakarta Timur”.

### **D. Perumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka masalah yang akan diteliti secara spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

### 1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

### 2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengalaman, pengetahuan, dan dapat memperluas wawasan mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

#### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Taman Mini Indonesia Indah (TMII) mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawannya.

#### c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.

d. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan memperluas wawasan mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di bidang administrasi perkantoran.