

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era perdagangan bebas seperti sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan daya saing agar tangguh menghadapi persaingan. Jika perusahaan telah unggul dalam persaingan maka secara otomatis perusahaan tersebut telah mencapai salah satu tujuannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut, perusahaan harus memperhatikan banyak hal disamping hal-hal yang mendatangkan keuntungan secara materiil.

Dalam upaya pencapaian target dan keinginan menjadi *market leader*, perusahaan harus menyadari dan memperhatikan banyak hal yang dapat menunjang tujuan tersebut. Disamping meningkatkan kualitas barang dan jasa yang ditawarkan, perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan harus menyadari bahwa perusahaan memiliki kewajiban terhadap pemilik saham, pelanggan, lingkungan dan yang terpenting adalah terhadap karyawannya sendiri. Pertimbangan akan kewajiban-kewajiban tersebut tentu saja dapat mendorong keuntungan agar tidak bersifat sementara atau jangka pendek, melainkan jangka panjang.

Karyawan perusahaan adalah aspek dan aset terpenting sebuah organisasi. Sesuatu baru bisa disebut organisasi jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin. Tanpa ada mereka tujuan utama perusahaan tidak akan tercapai. Sedangkan yang dimaksud dengan karyawan adalah orang-orang di dalam perusahaan yang tidak memegang jabatan struktural. Mereka adalah karyawan biasa di bawah komando supervisor atau manajer.

Karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu penting sekali pimpinan perusahaan memiliki kemampuan pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien agar dapat memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Pengelolaan karyawan tersebut dapat dilakukan antara lain dengan peningkatan motivasi karyawan. Sedangkan motivasi karyawan akan meningkat apabila kondisi dan suasana kerja mendukung. Misalnya dengan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja seseorang sangat tergantung dengan lingkungan dan budaya organisasi tempat mereka bekerja. Karakteristik, sifat, tingkah laku dan pendidikan yang kompleks turut berpengaruh dalam membentuk motivasi seseorang.

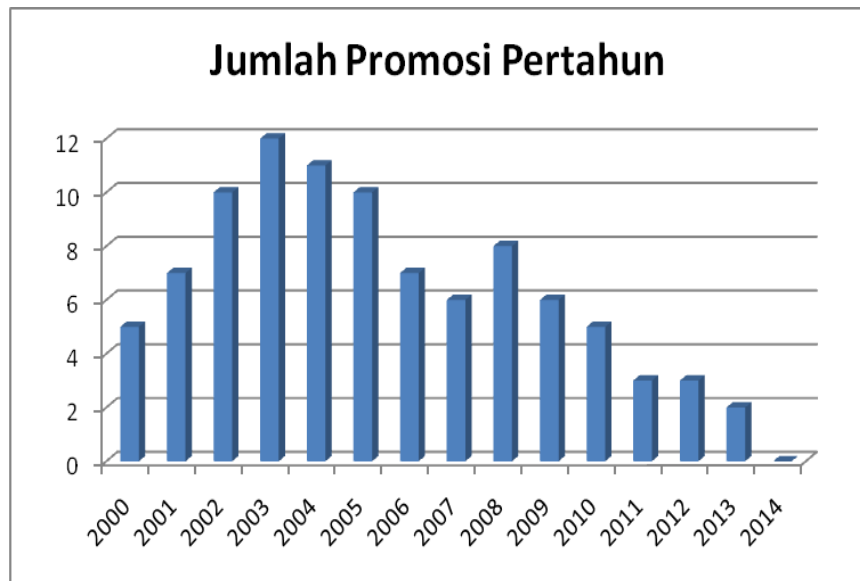
Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercipta tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan,

maka perusahaan tersebut harus ada sistem kerja dan budaya organisasi yang baik.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya jika karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa, sering absen dan tidak berkomitmen penuh pada pekerjaannya.

Rendahnya kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan PT. Platon Niaga Berjangka. Pada survey dan wawancara yang peneliti lakukan, mereka menjelaskan bahwa kurang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang monoton, tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karier serta kurangnya pengawasan pimpinan dalam bekerja. Hal ini tercermin dari perilakunya yang cenderung negatif, seperti malas bekerja, sering datang terlambat, mangkir dari pekerjaan dan menyibukkan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugas-tugasnya.

Tabel 1.1



Sumber : PT. Platon Niaga Berjangka

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa tingkat promosi karyawan PT. Platon Niaga Berjangka terus menurun selama kurun waktu 14 tahun yang dapat terlihat pada tabel 1.1. Dengan jenis pekerjaan yang monoton, perusahaan tidak banyak memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya. Dapat dilihat pada tabel, tahun 2003 merupakan tahun dengan karyawan terbanyak yang dipromosikan sebanyak 13 orang, tapi kemudian menurun dan terus menurun sampai di pertengahan tahun 2014 dengan 0 karyawan. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja karyawan tidak tercapai.

Tidak mudah menciptakan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen,

dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam perusahaan tersebut.

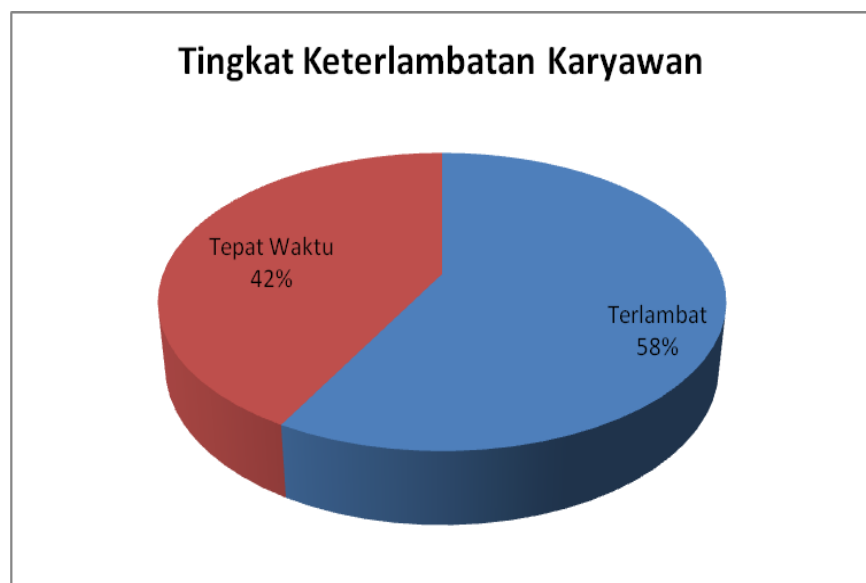
Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan. Dimana motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti memiliki motivasi yang tinggi. Mereka merasa memiliki semangat dan arah untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang termotivasi kurang memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik, melakukan pekerjaan dengan usaha yang kurang maksimal, malas bekerja serta kurang mengeksplorasi kemampuan dalam dirinya. Maka pekerjaan menjadi kurang maksimal sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Motivasi yang dapat dilakukan dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, dan sebagainya. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai kepuasan kerja dan merupakan hal yang sangat diharapkan dimiliki oleh seluruh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Namun sayangnya, masih banyak karyawan PT. Platon Niaga Berjangka yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja. Perusahaan kurang bisa memberikan stimulus untuk memotivasi karyawan untuk

bekerja lebih giat lagi. Motivasi yang rendah ini ditunjukkan dari rendahnya kedisiplinan karyawan saat bekerja, misalnya datang terlambat dengan alasan macet, sering pergi keluar kantor dan merokok di kantin saat jam kerja, mengakses internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor, yang menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Tabel 1.2
Laporan Kehadiran Karyawan Bulan Agustus 2014



Data pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa rendahnya motivasi karyawan saat bekerja. Dapat dilihat sebanyak 58% karyawan yang terlambat masuk kantor dan hanya 42% karyawan yang datang tepat waktu selama bulan Agustus 2014. Karyawan kurang memiliki dorongan untuk datang tepat waktu saat bekerja, maka pekerjaannya menjadi tidak maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di perusahaan. Kepemimpinan

sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. 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. Dalam sebuah organisasi diharapkan memiliki pemimpin yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik serta bersikap kooperatif dengan karyawannya supaya tujuan perusahaan tercapai dan karyawan memiliki motivasi tinggi serta kepuasan kerja.

Namun faktanya, gaya kepemimpinan di PT. Platon Niaga Berjangka kurang sesuai dengan karyawannya. Pemimpin kurang memperdulikan keadaan karyawan dalam melakukan kegiatan kerjanya. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan seringkali menimbulkan salah paham dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan harus memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen merupakan sikap dalam diri karyawan, suatu rasa yang timbul dan menjadi tekad yang kuat kepada perusahaan. Komitmen juga mencerminkan seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan dan terikat dengan tujuan perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi maka seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan

dilakukan dengan sungguh-sungguh, maka hasilnya pun menjadi maksimal, dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

Namun faktanya, karyawan pada PT. Platon Niaga Berjangka masih memiliki komitmen yang rendah pada perusahaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap mereka dalam pekerjaan yang kurang bersungguh-sungguh. Hasil dari tugas dan tanggung jawabnya tidak maksimal sehingga tidak tercapainya kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Keragaman karyawan dapat dilihat dari aspek suku, ras, adat dan agama. Bahkan ada perbedaan dari aspek latar belakang pendidikan, makanan, cara berpikir, cara berbicara, sikap, cara mengambil keputusan dan cara bergaulnya. Perbedaan-perbedaan budaya dalam organisasi dapat diatasi melalui pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai.

Namun kenyataannya budaya organisasi yang diterapkan di PT. Platon Niaga Berjangka masih sangat lemah sehingga karyawan seringkali mengabaikannya. Tingkat dukungan dari pimpinan seperti komunikasi yang baik dan bimbingan dirasa masih kurang. Kurangnya sikap kompetitif dalam bekerja dan rasa individual dari sesama karyawan sangat tinggi sehingga seringkali sulit bekerjasama dalam tim. Hal ini sangat

berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas pada PT. Platon Niaga Berjangka terdapat masalah pada budaya organisasi yang masih lemah dan rendahnya motivasi pada karyawan sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti masalah budaya organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

PT. Platon Niaga Berjangka merupakan perusahaan pialang berjangka yang mengkhususkan dalam perdagangan indeks saham dan mata uang asing. Dimana perusahaan ini mempunyai tugas untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna memajukan perusahaan. Tentunya pimpinan harus terus berupaya memotivasi karyawannya sehingga karyawan memiliki semangat tinggi untuk bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Rendahnya komitmen karyawan
2. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karyawan
3. Budaya organisasi yang lemah
4. Rendahnya motivasi karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, dalam hal ini peneliti hanya membatasi masalah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Kegunaan teoretis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap

kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah di organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai budaya organisasi dan motivasi, khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Platon Niaga Berjangka mengenai kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan motivasi.

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 sarana untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kreatif dan dinamis khususnya di bidang Administrasi Perkantoran.