

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan, bila suatu organisasi ingin tetap bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Penerapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif (Koko, Djudi, Gunawan 2015). Hal tersebut membenarkan penelitian yang dilakukan oleh Zahari & Shurbagi (2012) serta Melania & Wijanarko (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Organisasi yang berhasil mencapai tujuan seta mampu memenuhi tanggungjawab sosialnya sangat tergantung kepada pemimpin. Apabila pemimpin mampu memerankan dan melaksanakan

tugasnya dengan baik, maka sangat dimungkinkan organisasi tersebut akan mampu mencapai sasarannya. Seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin apabila dia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan pegawainya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Menon, 2002 dalam Darmawan, 2014).

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh Gaya kepemimpinannya. Hal itu disebabkan karena keberhasilan perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya dan bagaimana cara menciptakan kepuasan kerja karyawan. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, namun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan. Karyawan atau bawahan adalah salah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerjanya (Hidayat, Hamid & Ruhana, 2013). Menurut Hersey & Blanchard (2002) dalam Hidayat, Hamid & Ruhana (2013) Gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut. Dapat dikatakan kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yakni proses dimana pemimpin menjelaskan

tujuan perusahaan kepada orang yang dipimpinya. Begitu pula yang diungkapkan oleh Made & Suwandana (2017) dalam penelitiannya yakni gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, hal ini berarti jika meningkatnya gaya kepemimpinan maka akan meningkatnya juga kepuasan kerja. Penelitian Ahmad *et al.* (2013) dan Plangiten (2013) juga mendapatkan hasil yang sejalan dimana gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Lima landasan kepemimpinan yang kokoh adalah: cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, dan kekuasaan yang kokoh. Seorang pemimpin yang cenderung berperilaku instruktif atau otokratif dapat mempersulit seorang bawahan yang memiliki kemauan atau kemampuan untuk berkembang lebih lanjut. Sebaliknya seorang pemimpin yang delegatif akan membingungkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan atau bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk berkembang. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberikan kepuasan kerja dengan memotivasi kerja karyawannya (Irvianti, Prabowo, & Permana, 2012).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai dimana di dalamnya terdapat unsur-unsur motivasi yang berwujud pada tingkat upah, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan aktualisasi diri itu diharapkan akan mendorong tenaga kerja untuk lebih berkualitas dalam berkarya (Irvianti, Prabowo, & Permana, 2012). Karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja dan pada akhirnya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Motivasi

kerja yang menurun tidak bisa dipungkiri akan berdampak kepada kinerja organisasi yang tidak optimal. Motivasi yang rendah dari karyawan dapat disebabkan oleh rasa ketidakpuasan karyawan. Rasa tidak puas ini dapat ditimbulkan dari perasaan bahwa ada kebutuhan yang belum dipenuhi oleh organisasi sehingga kontribusi pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan tersebut belum optimal (Diputra & Riana, 2014). Motivasi mempunyai peran sangat penting artinya bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi berkaitan dengan kepuasan dan kinerja, di mana kepuasan dan kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas (Muslih, 2012).

Brahmasari & Suprayetno (2008) dalam Irvianti, Prabowo, & Permana (2012) menyatakan menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi atau perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa uraian diatas yang telah dipertimbangkan maka penulis akan mengangkat variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja untuk menjadi judul dalam skripsi ini.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Dari beberapa jurnal yang menjadi acuan dalam penelitian ini mengatakan bahwa budaya organisasi menjadi penentu kepuasan kerja, penulis ingin membuktikan apakah dimensi budaya organisasi yang diungkapkan oleh Reilly, Chatman, & Caldwell (1991) dalam Robbins & Coulter (2015) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan merupakan faktor utama penentu kepuasan kerja, penulis ingin membuktikan apakah dengan dilakukannya pendekatan gaya kepemimpinan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2014) berpengaruh terhadap kepuasan kerja .
3. Sama dengan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan diatas, terkait dengan motivasi kerja, penulis ingin membuktikan bahwa indikator motivasi kerja yang diungkapkan oleh Maslow (1987) dalam Robbins & Coulter (2013) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja bagian *sales* PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja bagian *sales* di PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang ?

4. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terdapat pengaruh secara serempak terhadap kepuasan kerja bagian *sales* di PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian *sales* di PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian *sales* di PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian *sales* di PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh serempak antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian *sales* di PT. Toyota Astra cabang Batu Ceper Kota Tangerang.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal bagi karyawannya melalui kepuasan karyawan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai penunjang.

2. Bagi Penulis, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai makhluk sosial guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Pembaca, Penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kepuasan kerja karyawan yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat diterapkan di lapangan.