

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, 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 biaya yang murah. 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 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. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

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. Gibson (1996) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Sujak (1990) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi

sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa 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.

Berdasarkan latarbelakang tersebut, maka penelitian akan mengkaji masalah penelitian **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi AJB BUMIPUTERA 1912 Salatiga sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan / kebijaksanaan oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Fakultas

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya fakultas ekonomi program studi akuntansi.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan / praktek diperusahaan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar dapat mencapai tujuan, maka penelitian ini disusun secara sistematis yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kerangka teoritis, penelitian terdahulu, tinjauan pustaka yang memuat teori-teori secara konseptual yang diharapkan mampu mendukung pokok-pokok permasalahan yang diteliti. Teori-teori berkisar tentang

motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, sampel dan populasi, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, serta metode analisis data yang digunakan dalam pencapaian tujuan penelitian atas rumusan masalah penelitian.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum karakteristik responden yang menjadi obyek penelitian dan analisis data yang bersangkutan. Analisis data ditujukan untuk menguji hipotesis dan menyimpulkan pemecahan masalah penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran bermanfaat yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya.