**BAB I**

 **PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri di Indonesia berkembang cukup lambat, pemerintah Indonesia saat ini serius untuk mengembangkan penindustrian.Menteri Perindustrian Saleh Husin mengungkapkan sasaran pembangunan industri, yaitu meningkatkan pertumbuhan industri pengolahan nonmigas sebesar 8,4 persen pada 2019. Selain itu juga meningkatkan kontribusi industri pengolahan nonmigas terhadap PDB sebesar 19,4 persen pada 2019 dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di sektor industri sebesar 17,8 jutaorang pada 2019. (http://www.kemenperin.go.id/artikel/14467/Menanti-Kebangkitan-Dunia-Industri-Indonesia)

Sumber daya industri juga didorong demi memenuhi kebutuhan tenaga kerja sektor industri yaitu rata-rata 600.000 orang per tahun, penumbuhan 20.000 wirausaha baru industri kecil, dan 4.500 usaha baru industri skala menengah dan sertifikasi tenaga kerja serta calon tenaga kerja(http://www.kemenperin.go.id/artikel/14467/Menanti-Kebangkitan-Dunia-Industri-Indonesia).

Perkembangan dan persaingan industri memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mengatasi permasalahan perusahaan dan juga untuk mengembangkan dan memajukanperindustrian di Indonesia.

Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan yang berbeda-beda, tetapi tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tertentu akan tidak tercapai apabila ada salah satu aspek yang hilang dan tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek yang penting disini salah satunya adalah *Human R*esources *Development* atau Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Perusahaan akan berkembang maju apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, oleh karena itu usaha yang harus dilakukan perusahaan untuk mempertahankan pertumbuhan atau kelangsungan hidupnya tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

 Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya (Safitri, 2018:198). Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/*skill* yang diinginkan perusahaan menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang menjadi tujuan jangka panjang dan jangka pendek. Dalam proses pencapaian visi dan misi itu tentunya dibutuhkan kinerja perusahaan yang baik agar perusahaan dapat bertumbuh dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu kunci kesuksesan dari suatu organisasi terletak pada budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi sebuah topik yang mulai diperhatikan pada awal tahun 1980 sebagian besar sebagai akibat dari kemunculan sejumlah buku dan artikel yang menghubungkan budaya organisasi dengan kesuksesan organisasi pada umumnya, selain itu budaya organisasi dalam perusahaan juga memiliki peran penting bagi kelangsungan perusahaan dan dapat digunakan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

 Budaya organisasi secara umum adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainatau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi ini umumnya bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi.

 Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya, dan mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif, budaya organisasi juga dapat menjadi pedoman perilaku kerja bagi karyawan.Budaya organisasi menurut (Kreitner dan Kinicki, 2014:62) adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Selain itu, budaya organisasi memiliki fungsi tersendiri didalam organisasi seperti perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, sebagai alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan mengontrol perilaku para anggota, mendorong dan meningkatkan kinerja ekonomi serta sebagai penentu arah organisasi. Hal tersebut juga mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan di tempat kerja.

 Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup(Pamela dan Oloko, 2015:87-103). Jenis motivasi dalam diri seseorang dapat dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, menurut (Sardiman, 2014:89) Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

 Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kepuasan karyawan, motivasi dapat diartikan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

 Karyawan dalam suatu perusahaan pasti mengharapkan adanya kepuasan kerja di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara menerapkan budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik, ketika karyawan mengetahui bahwa mereka mempunyai identitas organisasi yang berbeda dari organsiasi lain dan motivasi kerja yang baik maka maka akan timbul semangat dalam diri mereka dan kepuasan kerja mereka pun akan meningkat.

 Kepuasan kerja merupakan masalah strategis karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, dengan kualitas rendah target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang(A. Hussein Fattah, 2017:72). Indikator kepuasan kerja adalah hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik (Hasibuan,2014:202).

 Hotel Ibis Tamarin Jakarta di Jakarta Pusat yang merupakan sebuah hotel berbintang tiga.Terletak di kawasan pusat bisnis, membuat hotel ini strategislokasi yang dekat dari pusat perbelanjaan di Plaza Indonesia, Monumen Nasional, dan taman hiburan Ancol Dreamland, sudah seharusnya memiliki karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang ditetapkan.

Hotel Ibis Tamarin tidak hanya sekedar menerima tamu untuk menginap, tetapi mereka juga menyediakan fasilitas pendukung pelayanan jasanya. Oleh karena itu, Hotel Ibis Tamarin membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dan cepat agar pelayanan yang dilakukan dapat maksimal dan memberi kepuasan bagi konsumen.

Dari uraian di atas menunjukan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Salah satu contohnya adalah budaya organisasi, diharapkan dengan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja pegawai agar tidak sering absen atau tidak masuk kerja.

Selain faktor dari luar individu, terdapat juga faktor dari dalam pegawai itu sendiri, seperti motivasi diri.Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka dapat mempengaruhi individu pegawai tersebut untuk memiliki performa yang baik, termasuk memiliki semangat yang tinggi untuk rajin masuk kerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih optimal.

 Terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh Hotel Ibis Tamarin, secara kuantitatif adanya indikasi penurunan kepuasan kerja ini ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang meningkat, seperti yang ditunjukan di Grafik 1.1 di bawah ini:

**Tabel1.1
Data Absensi Karyawan Hotel Ibis Jakarta Tamarin tahun 2016-2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun**  | **Jumlah Absen**  | **Jumlah Karyawan**  |
| **2016**  | **21**  | **84**  |
| **2017**  | **79**  | **72**  |
| **2018**  | **115**  | **74**  |

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia Hotel Ibis Jakarta Tamarin

 Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Grafik 1.1 menjelaskan bahwa absensi karyawan meningkat cukup pesat dari tahun 2016 ke 2017.Tahun 2016-2017 data absensi karyawan meningkat dari 21 menjadi 79 orang, dan tahun 2017-2018 data absensi karyawan meningkat dari 79 orang menjadi 115 orang.Hal ini berakibat secara tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan sehingga kualitas kerja menjadi menurun.

 Besarnya presentase dari tingkat perputaran karyawan yang disebabkan oleh budaya organisasi , motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan di Hotel Ibis Jakarta Tamarin, ketidakpuasan karyawan meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja dan promosi. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Koko Herawan (2015), Elvitrianim Purba (2016) dan Yeshi Zona Astuti (2014) menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh peneliti sebelumnya Hera Dzaki Astuti (2015), Awang Mada Kurnia (2014) dan Devie Putri Wijayanti (2013) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Eka Devi Maryuni (2012)menyatakan adanya hubungan yang negatif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Silvi Andika Citra Sari dan Anthon Rustono (2018) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja.

 Berkaitan dengan hal-hal tersebut, akan dilakukan penelitian lebih mendalam tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pusat Hotel Ibis Tamarin Jakarta.

## B. Identifikasi Masalah

 Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada Hotel Ibis JakartaTamarin?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ibis JakartaTamarin?
3. Bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ibis JakartaTamarin?

## C. BatasanMasalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka akan dibatasi ruang lingkup permasalahan pada penelitian ini agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan. Batasan masalah pada penelitian ini sebatas pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ibis JakartaTamarin.

## D. Batasan Penelitian

 Berdasarkan pada batasan masalah di atas serta dengan memertimbangkan berbagai keterbatasan lainnya, maka akan dibatasi penelitiannya pada hal-hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah Hotel Ibis JakartaTamarin.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan Hotel Ibis JakartaTamarin.

## E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penelitian ini, yakni "Bagaimana pengaruh budaya organisasi danmotivasi kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan Hotel Ibis JakartaTamarin?"

## F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerjaterhadapkepuasan kerjakaryawan Hotel Ibis JakartaTamarin.

## G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan (Hotel Ibis Tamarin).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai bahan masukan dalam melakukan pengembangan dan evaluasi kerja pada karyawan serta bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja melalui faktor budaya organisasidan motivasi. Hal tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas kerja, kedisiplinan kerja, dan menurunkan tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang selama ini terjadi dalam perusahaan.

1. Bagi Akademisi dan Institusi pendidikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wacana baru dan berguna sebagai dasar referensi penelitian yang serupa dikemudian hari.