

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 organisasi terbuka (*opened-system*) 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 dan budaya organisasi / perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi / perusahaan. Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001 : 3) dan Brahmasari (2005 : 96), 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) dalam Ermayanti (2001 : 3), 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.

Tidak terkecuali yang dilakukan oleh Hotel INNA Parapat Sumatera Utara, merupakan salah satu dari 13 hotel yang dikelola oleh PT. Hotel Indonesia Natour (PT. HIN) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memfokuskan dalam bisnis hospitaliti industri, khususnya jasa akomodasi perhotelan. INNA Parapat Hotel perlu memberikan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sebuah perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan apabila semua sumber daya yang ada telah bekerja sesuai dengan fungsinya. Adanya rasa tanggung jawab serta kesadaran yang tinggi akan menciptakan suatu kinerja karyawan. Begitu juga ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan karyawan dalam motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dimana masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu hadir di perusahaan, tidak langsung mengerjakan tugas – tugasnya, ada yang masih asik berbincang – bincang begitu sampai di perusahaan, serta masih ada karyawan yang tidak hadir bekerja dengan alasan yang tidak jelas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada INNA Parapat Hotel Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan INNA Parapat Hotel.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan INNA Parapat Hotel.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan INNA Parapat Hotel.
4. Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan INNA Parapat Hotel.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar dapat dijangkau dengan mudah serta diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada INNA Parapat Hotel Sumatera Utara.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan INNA Parapat Hotel.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan INNA Parapat Hotel.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan INNA Parapat Hotel.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan INNA Parapat Hotel.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan INNA Parapat Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan INNA Parapat Hotel
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan INNA Parapat Hotel.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan INNA Parapat Hotel.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk pengembangan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan dari ilmu pengetahuan yang selama ini penulis peroleh selama di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijakan di masa mendatang guna pencapaian tujuan maupun pengembangan perusahaan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan UNIMED

Sebagai literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sama.