

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. LATAR BELAKANG

Dengan adanya kemajuan teknologi dan berkembangnya industri 4.0. Saya melihat ada banyak sekali bermunculan Perusahaan Start Up yang sudah banyak berkembang di Indonesia bahkan di Dunia. Industri ini sangat banyak peminatnya dari kalangan anak-anak muda atau disebut Gen Z dan anak-anak milenial di Indonesia dan di Dunia untuk bekerja pada perusahaan Start UP ini, hal ini dapat diketahui melalui data dari MIKTI dan Teknopreneur Indonesia pada tahun 2018 yang berada pada laman Kemenparekraf menunjukkan, lebih dari separuh Start UP berlokasi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Ratio ini mencapai 52,62%, dengan total 522 perusahaan Start UP. Sumatera menempati urutan kedua dengan jumlah Start UP terbesar yaitu 115 atau 11,53%. Ada 30 Start UP di Jawa Tengah (3,02%), 54 Start UP Yogyakarta (5,44%), 44 Start UP di Jawa Barat (4,44%), dan di Jawa Timur 113 Start UP (11,39%). Di wilayah lain yaitu Bali dan NTB terdapat 32 Start UP (3,23%), Sulawesi 34 Start UP (3,43%), Start UP yang tidak diketahui domisili sebanyak 24 (2,42%). Dengan menjamurnya perusahaan Start UP ini maka ada banyak sekali tenaga kerja yang dapat diserap oleh perusahaan Start UP, hal ini dapat dibuktikan oleh data yang diperoleh MIKTI dan Teknopreneur Indonesia, yaitu 55,903 ribu tenaga kerja yang dapat diserap dan akan meningkat seiring pertumbuhan perusahaan Start UP di Indonesia. Dari

55,903 ribu ada diberbagai skala usaha perusahaan Start UP, yaitu mikro, kecil, menengah, dan besar (Zaky et al., 2018).

Menurut Sandy Suryanto selaku Chief Commercial Officer Mekari, “Alasan anak muda ingin bekerja di Start UP adalah flexi hours, tempat kerja yang fun, tempat kerja yang flexible dan lain-lain”, Namun ia menyarankan bagi yang bingung untuk memilih antara Start UP atau Corporate adalah mengingat motivasi kerjanya (Rina Ayu Larasati, 2020: Kompas.com). Berangkat dari pernyataan tersebut, bahwa dapat diketahui perusahaan Start UP mampu menyediakan kebutuhan dan keinginan karyawan, yaitu Motivasi kerja dan Kepemimpinan yang baik serta Budaya Organisasi yang dapat membuat karyawan nyaman serta timbul rasa Kepuasan Kerja dan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang mengatakan Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang dibebankan dapat terlaksana sesuai dengan standar operasional perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020). Untuk mendapatkan Motivasi yang baik maka membutuhkan kesadaran dengan dorongan untuk mencapai tujuan, keinginan, kebutuhan atau dorongan manusia yang sama (Rianty & Us, 2019a) karena Motivasi seperti menentukan hasil seperti Kinerja dan Kepuasan Kerja (Paais & Pattiruhu, 2020). Motivasi juga merupakan dukungan otonomi, artinya manajer organisasi memperhatikan setiap keputusan yang dimaksudkan untuk menuju kesejahteraan karyawan. Dari penjelasan diatas, hal ini juga dilakukan oleh PT Bhinneka Mentari Dimensi untuk selalu menjaga motivasi karyawan nya dengan cara pemberian bonus yang setimpal, jenjang karir yang diperhatikan oleh perusahaan dan jam kerja yang fleksibel.

Di lain sisi Budaya Organisasi juga sangat penting untuk diciptakan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang diterapkan pada suatu organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020). Dengan hal ini kita dapat mengetahui bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dalam penerapannya. Budaya Organisasi merupakan sekumpulan asumsi dan keyakinan yang mendasari yang dipegang oleh karyawan organisasi, kemudian dikembangkan dan diturunkan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019). Budaya Organisasi pada PT Bhinneka Mentari Dimensi sedikit berbeda dengan beberapa perusahaan lainnya dan hal ini sangat unik, yaitu system absensi yang fleksibel dalam bekerja namun tetap memperhatikan jumlah jam kerja yang dibutuhkan sebanyak 8-9 jam dalam sehari dan para karyawan juga menjunjung nilai-nilai etika dan kesopanan pada lingkungan kerja dengan cara berkomunikasi dengan kolega dan hal ini menjadikan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman bagi seluruh karyawan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun Kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan menjadi pelengkap dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, Kepemimpinan juga memiliki peran dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan meningkatkan Kinerja Karyawan karena Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing secara berkelanjutan, hal ini diperkuat oleh pernyataan dari peneliti sebelumnya yang mengatakan bahwa Kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kinerja tinggi dan sebaliknya, jika Kepemimpinan yang tidak efektif dapat memberikan dampak psikologis kepada anggota organisasi yang dapat diwujudkan melalui kepedulian mereka terhadap tanggung jawab dan

pekerjaan mereka untuk kemajuan organisasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja yang lebih rendah (Sewang, 2013). Kepemimpinan adalah proses seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang berkesinambungan untuk mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020). Hal ini dialami sendiri pada PT Bhinneka Mentari Dimensi, para pemimpin selalu memperhatikan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu pimpinan PT Bhinneka Mentari Dimensi dapat mengetahui apakah karyawan membutuhkan pelatihan atau tidak dan mengetahui apakah karyawan sangat membutuhkan dukungan moral serta motivasi.

Dengan adanya Motivasi Kerja dan Kepemimpinan yang baik serta Budaya Organisasi yang positif terciptalah rasa kepuasan kerja dan peningkatan Kinerja. Maka kepuasan kerja itu sendiri adalah bagian dari beberapa kebutuhan yang diwujudkan melalui pekerjaan atau aktivitas kerja (Wisetsri, 2020). Dengan itu kepuasan kerja juga mencerminkan bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan. Hal ini terlihat dari sikap positif para pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungan yang ada. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan dengan cara yang berbeda (Dan et al., 2017). Selain itu keberhasilan dan Kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan tergantung pada kemampuan dan tingkat profesional dari bidang yang bersangkutan, namun apabila keberhasilan kinerja tersebut tidak menarik perhatian atau kurangnya perhatian dan pengakuan maka akan berpengaruh pada penurunan Motivasi Kerja yang diakibatkan kurangnya Kepuasan Kerja, hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja

seseorang juga dipengaruhi oleh Motivasi dan Kepuasan Kerja yang diberikan oleh perusahaan atau pemimpin (Paais & Pattiruhu, 2020). Oleh karena itu gaya Kepemimpinan yang baik yang sesuai dengan kondisi organisasi akan meningkatkan Kinerja (Sewang, 2013). Dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya PT Bhinneka Mentari Dimensi juga menerapkan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja karyawannya agar para karyawan lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian mengenai pengaruh variable Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi baik dalam negeri (internal) maupun luar negeri (eksternal) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020) menghasilkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil lain dari penelitian sebelumnya, yaitu dilakukan oleh (Sewang, 2013) menghasilkan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun Kepemimpinan tidak signifikan terhadap Kinerja serta Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Hasil penelitian di atas, ada banyak sekali pernyataan-pernyataan dan hasil dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini adalah penelitian pertama yang membahas Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada perusahaan Start UP karena penulis belum pernah menemukan jurnal dengan pembahasan yang sama

atau serupa, sehingga penulis sangat tertarik untuk meneliti hal tersebut dan penulis ingin menyampaikan bahwa penelitian ini semi replikasi dari peneliti sebelumnya yaitu, karena ada sedikit perubahan/modifikasi pada kerangka konseptual. Dengan hal tersebut saya mengangkat penelitian ini dengan judul *“KEPUASAN KERJA DAN KINERJA BERDASARKAN MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI”*.

## **1.2. Ruang Lingkup Masalah**

1. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Jenis penelitian ini adalah semi replikasi model dari penelitian Maartje PAAIS, Jozef R. PATTIRUHU.
2. Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi adalah variable Independen yang terdapat pada penelitian ini. Ketiga variable ini akan menjadi variable Independen dengan variable Dependennya adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja.
3. Objek Penelitian ini akan dikhususkan kepada seluruh karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi pada wilayah Jakarta, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak, penulis melakukan penelitian pada wilayah Jakarta dikarenakan kantor yang ada pada daerah Jakarta adalah kantor pusat dan kantor pertama dari PT Bhinneka Mentari Dimensi dengan hal ini mampu dijadikan perwakilan atas seluruh kantor cabang ditingkat nasional.

### 1.3. Identifikasi Masalah

Dengan perkembangan trend perusahaan Start UP pada saat ini, menyebabkan banyak anak muda yang menginginkan bekerja di perusahaan Start UP karena pada perusahaan Start UP mampu menciptakan budaya kerja yang nyaman kepada karyawan sehingga para karyawan dapat menerima tugas dan tanggung jawab dengan baik serta dapat beradaptasi dengan baik. Selain itu perusahaan Start UP juga mampu memberikan motivasi secara menyeluruh kepada karyawan sehingga karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta dapat merasakan kepuasan kerja yang sangat baik ketika bekerja di perusahaan Start UP. Dengan hal ini diharapkan adanya data valid mengenai antusiasme anak muda untuk bekerja di perusahaan Start UP melalui karyawan Start UP yang sudah memiliki pengalaman dan merasakan Kepuasan dan Kinerja Kerja yang baik, maka saya menetapkan variable tersebut sebagai indikator utama penelitian ini. Namun penulis sulit mendapatkan pembahasan penelitian yang sama, bahkan hingga penelitian ini dimulai, penulis tidak menemukan satupun pembahasan penelitian yang serupa sehingga penulis merasa ini adalah hal yang menarik untuk dibahas dan diteliti.

### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, saya dapat merumuskan masalah tersebut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI area Jakarta?

2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI area Jakarta?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI area Jakarta?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI area Jakarta?
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI area Jakarta?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI area Jakarta?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji, menganalisa, dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI daerah Jakarta.
2. Menguji, menganalisa, dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI daerah Jakarta.
3. Menguji, menganalisa, dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI daerah Jakarta.

4. Menguji, menganalisa, dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI daerah Jakarta.
5. Menguji, menganalisa, dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI daerah Jakarta.
6. Menguji, menganalisa, dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI daerah Jakarta.

### **1.6. Manfaat Penulisan**

Hasil pada penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pembaca, perusahaan, dan rekan-rekan mahasiswa.

#### **1. Manfaat Akademis**

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat pada penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada pembahasan Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Start UP di Jakarta.

#### **2. Manfaat Praktisi**

Penulis juga berharap penelitian ini dapat mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi karyawan PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI di Jakarta dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI di Jakarta.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Pada umumnya, sistematika dalam penyusunan penulisan ini terdiri dari:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab I meliputi latar belakang topik yang akan dibahas, ruang lingkup masalah, penentuan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistem penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab II mencakup teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, yaitu teori tentang variable independen dan dependen, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja dan Kepuasan Kerja karyawan. Kerangka teori dan kerangka penelitian sebelumnya.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab III memuat uraian tentang desain penelitian dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data bagi karyawan PT BHINNEKA MENTARI DIMENSI di Jakarta.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN MASALAH**

Bab IV memuat mengenai analisis data yang dapat diperoleh dari kuesioner yang telah disebarikan kepada responden sebagai data primer.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir atau bab V membahas tentang kesimpulan penulis dari hasil empat bab sebelumnya, dan memberikan saran penulis tentang PT Bhinneka Mentari Dimensi.