

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai secara efisien dan efektif. Pencapaian tersebut dapat diraih jika karyawan yang bekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik, giat dan mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi tersebut. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah organisasi, ibarat dalam permainan catur karyawan menempati posisi sebagai “pion-pion” kecil penggerak organisasi.

Namun dalam melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang besar dimana secara otomatis membutuhkan tenaga dan pikiran yang besar juga. Dikarenakan karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, maka seorang karyawan harus merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan tidak puas dengan apa yang mereka harapkan, maka mereka tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Luthans (2006) mengatakan bahwa, “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.”

Salah satu organisasi yang dimaksud adalah Le Bistrot Du Potager#2 Lyon, Perancis. Le Bistrot Du Potager#2 merupakan organisasi yang bergerak di bidang pengelola makanan dan minuman. Bistro yang hanya melayani makan siang dan makan malam ini menjadi salah satu bistrot tempat penulis melakukan penelitian. Berbeda dengan bistro yang ada disekitar Stalingrad, bistro ini buka pada hari senin sampai jumat dan tutup pada hari Sabtu dan Minggu. Tamu yang datang disaat makan siang meliputi para eksekutif, karyawan, individual maupun grup. Sedangkan untuk makan

malam biasa pelanggan yang datang meliputi keluarga, individual dan grup. Tujuan mereka pun berbeda-beda dari yang sekedar ingin makan siang, bertemu dengan relasi, merayakan ulang tahun atau sekedar untuk bersantai dan menikmati suasana di malam hari.

Dalam peranannya di bistro, karyawan harus mempunyai motivasi untuk bekerja lebih giat dan dapat selalu ramah terhadap tamu. Melihat pentingnya peran karyawan di bistro, maka pihak bistro butuh lebih serius dalam memerhatikan para karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang sama dengan bistro. Dengan merasa puas, maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan fakta yang dilihat oleh penulis, karyawan yang bekerja di Le Bistrot Du Potager#2 ini selalu terlihat senang pada saat datang dan bekerja, mereka selalu menikmati apa yang mereka kerjakan, mereka juga terlihat kompak baik diluar maupun didalam pekerjaan dan mereka dapat mengontrol emosi masing-masing secara profesional. Seperti yang dikatakan *Sowmya and Panchanatham (2011)*, “*Individuals who express high satisfaction in their jobs are likely to be more productive, have higher involvement and are less likely to resign than employees with less satisfaction.*” Atau yang jika diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia berarti, “individu yang mengekspresikan kepuasan tinggi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dan cenderung tidak akan mengundurkan diri dari karyawan dengan kepuasan kurang.” (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara karyawan di Le Bistrot Du Potager#2 dan Le Bistrot Du Potager Gerland. Dan dari bulan maret ha-hal tersebut diatas membuat penulis berpikir apa yang membuat mereka dapat seperti itu. Apakah karyawan yang bekerja pada bistro tersebut sudah merasa puas dalam pekerjaan yang mereka lakukan?

Rivai dan Mulyadi (2012:246) menyatakan “kepuasan kerja sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial

ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju.” *“Mafini and Pooe (2013) investigated and took five employee satisfaction factors; working conditions, ability utilization, creativity, and autonomy and found that there is a positive correlation with organizational performance but there was least correlations with working conditions.”* “Mafini and Pooe (2013), telah menyelidiki dan mengambil lima faktor kepuasan karyawan; kondisi kerja, pemanfaatan kemampuan, kreativitas, dan otonomi dan menemukan bahwa ada korelasi positif dengan kinerja organisasi tetapi setidaknya ada korelasi dengan kondisi kerja.”

Akan tetapi dalam realisasinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi puas atau tidak puasny seseorang dalam bekerja. Penelitian ini akan membahas seperti apa faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja, bagaimana cara agar karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan apakah kondisi pekerjaan mereka sudah cukup menyenangkan? Hal ini akan mempunyai efek tersendiri bagi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di Le Bistrot Du Potager#2 Lyon, Perancis.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah berupa:

1. Belum diketahuinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Le Bistrot Du Potager#2.
2. Belum diketahuinya cara agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan.
3. Belum diketahuinya kondisi pekerjaan mereka saat ini menyenangkan atau tidak.

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini terfokus pada kepuasan karyawan operasional yang berada di departemen layanan makanan dan minuman dan departemen produksi makanan dan minuman di Le Bistrot Du Potager#2 Lyon, Perancis pada periode Maret hingga Juli 2018

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka didapat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana caranya agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka?
3. Apakah kondisi pekerjaan mereka sudah cukup menyenangkan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan di Le Bistrot Du Potager#2
2. Untuk mengetahui cara agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.
3. Untuk mengetahui kondisi pekerjaan mereka sudah cukup menyenangkan atau tidak.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Diharapkan agar dapat menjadi referensi kedepannya dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang makin baik.

2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi masyarakat (umum)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dalam menghadapi masalah yang serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini diawali dengan latar belakang masalah yang memicu munculnya masalah. Dengan adanya latar belakang masalah tersebut maka dapat diuraikan identifikasi masalah yang akan dibahas, kemudian menghasilkan rumusan masalah.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan pengertian kepuasan kerja, kinerja kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi berdasarkan pendapat para ahli dan menggambarkan kerangka berpikir.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menjabarkan apa saja metode yang dilakukan dalam penelitian seperti jenis penelitian yang dilakukan adalah kualitatif, variabel dan pengukurannya, proses pengumpulan contoh, proses pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan hasil dari apa yang telah penulis jalankan. Pertanyaan dan hasil wawancara akan dijelaskan secara rinci agar pembaca dapat mengerti dengan baik.

BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan kesimpulan dan memberikan saran terhadap organisasi yang bekerjasama