

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

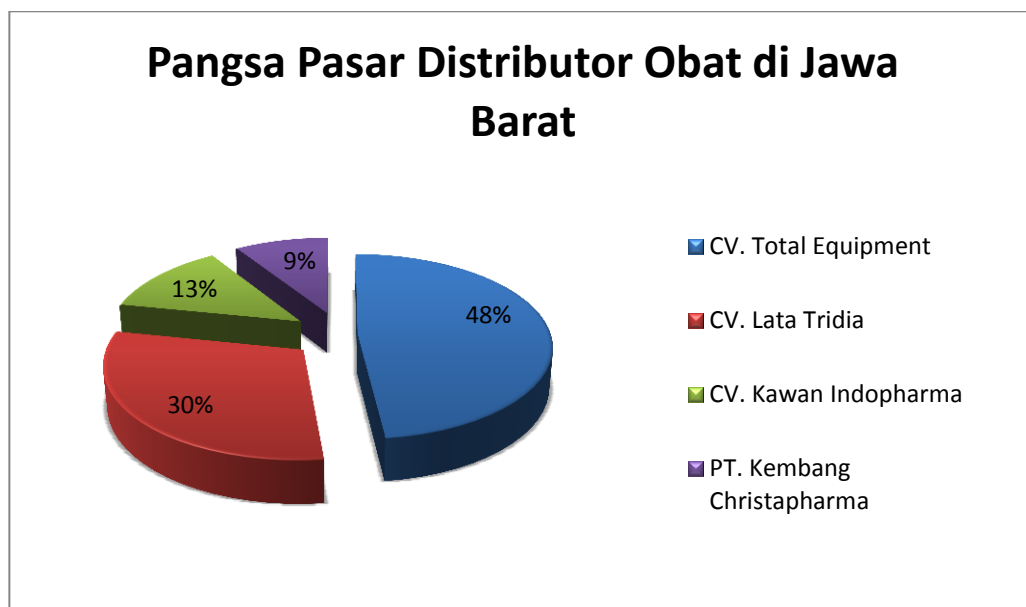
Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2010; 195).

Saat ini banyak perusahaan yang bermunculan dan bergerak dalam berbagai bidang. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan yang ketat,

perusahaan memerlukan strategi bisnis dan persiapan yang cermat dan matang. Dunia usaha dihadapkan pada persaingan tajam di antara pelaku ekonomi, selain itu dunia usaha tidak dapat selalu bertahan dalam masa perubahan yang pesat dan penuh inovasi.

Dengan menerapkan strategi bersaing yang tepat dan akurat, maka perusahaan dapat memenangkan persaingan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap konsumen. Perusahaan harus senantiasa menempatkan orientasi kepuasan konsumen atau pelanggan sebagai hal terpenting dalam perusahaan, karena kepuasan konsumen sangat mempengaruhi tingkat penjualan suatu barang dan jasa yang diperoleh perusahaan.



Sumber : PT. Kembang Christapharma (2016)

Gambar 1.1
Grafik Market Share Distributor Obat-Obatan

Berdasarkan Gambar 1.1 diperoleh hasil pengguna layanan distributor obat farmasi paling tinggi masih di pegang oleh CV. Total

Equipment Farmasi dengan *market share* sebesar 48% sedangkan PT. Kembang Christapharma berada pada tingkat terendah dengan *market share* sebesar 9%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Kembang Christapharma sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distributor obat tidak berkembang dan menandakan adanya permasalahan. Hal ini dikarenakan tidak adanya variasi-variasi layanan distributor obat yang diberikan pada konsumen. Mempertahankan dan bahkan menumbuhkan permintaan baru tentu bukan perkara mudah bagi para pelaku bisnis. Konsep penjualan berkeyakinan bahwa para konsumen dan perusahaan bisnis, jika dibiarkan tidak akan secara teratur membeli cukup banyak produk yang ditawarkan. Selain itu, pekerjaan pemasaran bukan bagaimana menemukan konsumen yang tepat untuk sebuah produk, tetapi bagaimana menemukan produk yang tepat untuk konsumen. Sangat penting bagi produsen untuk terus berinovasi agar dapat mempertahankan dan menumbuhkan permintaan baru.

PT. Kembang Christapharma adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang obat-obatan. PT. Kembang Christapharma merupakan distributor obat-obatan farmasi yang berlokasi di jalan A.H Nasution No. 137 Kelurahan Karang Pamulang Kecamatan Mandala Jati Kota Bandung, Telp. (022) 7203258. PT. Kembang Christapharma memiliki No Izin HK.07.01/V513/13 dan No Izin SIUP : 510/1-02406-BPPT.

Tabel 1.1
Pencapaian Penjualan di PT. Kembang Christopharma
Tahun 2013-2016

Tahun	Target Penjualan (apotek)	Realisasi Jumlah Penjualan (apotek)	Selisih (unit)
2013	100	110	(+)10
2014	112	100	(-)12
2015	112	101	(-)11
2016	111	98	(-)13

Sumber : Data Sekunder Perusahaan

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Kembang Christopharma setiap tahunnya mengalami peningkatan tidak tercapainya target penjualan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pemasaran hal ini terjadi diakibatkan oleh masih adanya beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang hasilnya kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh status pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya, sehingga karyawan pun masih kurang memahami tugas pokok dan fungsinya. Selain itu juga masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tugas tersebut tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat merugikan pihak perusahaan, karena karyawan tidak berperan atau berfungsi sebagaimana mestinya.

Menurut Wijonarko (2012) pentingnya menganggap karyawan sebagai asset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai asset, otomatis ada peningkatan individual Capacity dan *Organizational Competitiveness*, selain itu Peningkatan Kinerja dan *Employee Engagement* dipastikan didapat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tabel 1.1
Sistem Manajemen Kinerja PT. Kembang Christapharma

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK
A : Amat Baik	>90-100
B : Baik	>80-90
C : Cukup	>70-80
D : Kurang	>60-70
E : Nihil	>50-60

Sumber: Data Sekunder PT. Kembang Christapharma di Bandung

Permasalahan yang dialami PT. Kembang Christapharma dapat dilihat dari daftar hasil kinerja karyawan yang terdiri dari unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Dapat dilihat dari ke tujuh unsur yang tertera pada tabel 1.2, apakah ke tujuh unsur tersebut dalam setiap tahunnya mengalami kenaikan, atau sebaliknya malah terjadi penurunan, sehingga dapat menyebabkan variabel kinerja mengalami suatu permasalahan.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan
PT. Kembang Christapharma di Bandung Tahun 2015-2016

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata			
		2015	Kategori	2016	Kategori
1.	Kesetiaan	90	Amat Baik	70	Cukup
2.	Prestasi Kerja	84	Baik	68	Kurang
3.	Tanggung jawab	79	Cukup	72	Cukup
4.	Ketaatan	79	Cukup	71	Cukup
5.	Kejujuran	82	Baik	75	Cukup
6.	Kerjasama	78	Cukup	78	Cukup
7.	Kepemimpinan	85	Baik	70	Cukup
Jumlah		577		504	
Rata-rata		82,43	Baik	72	Cukup

Sumber : Data Sekunder PT. Kembang Christapharma di Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa Kinerja Karyawan pada tahun 2015-2016 telah terjadi penurunan sebesar 10,43 dan dari ketujuh unsur yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Disini dilihat bahwa unsur tanggung jawab, ketaatan, dan kejujuran mengalami penurunan walaupun dengan selisih yang cukup sedikit yaitu sebesar 7-8. Dalam unsur kerjasama tidak terjadi penurunan dan tetap stabil berada pada angka sebesar 78. Dan kembali terjadi penurunan dari tahun sebelumnya mengenai unsur prestasi kerja dan kepemimpinan yaitu dengan selisih angka sebesar 15-16. Dan penurunan yang paling besar terjadi pada unsur kesetiaan dengan selisih angka sebesar 20. Dari hasil tersebut terlihat dari unsur-unsur penilaian kinerja, keseluruhan unsur mengalami penurunan pada periode 2015-2016.

Selain didukung dengan data sekunder yang menyatakan bahwa variabel kinerja mengalami masalah, didukung juga dengan pra-survey

penelitian kepada 20 orang karyawan pada PT. Kembang Christapharma di Bandung guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan. Berikut adalah hasil prasurvey yang dilakukan :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kinerja
PT. Kembang Christapharma di Bandung

No.	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kualitas kerja	-	-	10	20	6	18	3	12	1	5	55	100	55
2	Kuantitas kerja	-	-	14	28	4	12	1	4	1	5	49	100	49
3	produktivitas	-	-	2	4	14	42	3	12	1	5	63	100	63
4	Efektivitas	-	-	4	8	10	30	1	4	5	25	67	100	67
5	kemandirian	-	-	3	6	6	18	9	36	2	10	70	100	70
Jumlah												304	500	61
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 304 dari skor ideal 500 atau dengan persentase 61%. Dengan demikian kinerja karyawan pada PT. Kembang Christapharma di Bandung mengalami masalah.

Kemudian dalam penelitian ini penulis melakukan pra-survey penelitian kepada karyawan PT. Kembang Christapharma di Bandung sebanyak 20 responden untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah hasil kuisisioner

pra-survey, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada PT. Kembang Christophrama di Bandung

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Komitmen Organisasi	-	-	-	-	7	21	71	284	2	10	315	400	79
2	Kepuasan kerja	-	-	-	-	46	92	33	132	1	5	229	400	57
3	Gaya Kepemimpinan	-	-	-	-	3	9	67	268	10	50	327	400	82
4	Lingkungan Kerja	-	-	-	-	13	39	55	220	12	60	319	400	80
5	Kompensasi	-	-	-	-	34	102	45	180	1	5	287	400	72
6	Stress Kerja	-	-	-	-	2	6	71	284	7	35	325	400	81
7	Konflik kerja	-	-	-	-	4	12	60	240	16	80	332	400	83
Jumlah												534	2800	76
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 28														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2017

Berdasarkan data hasil pra-survey pada tabel 1.4 terdapat rata-rata dari beberapa variabel. Dan hasil kuesioner pra-survey menyatakan

kepuasan kerja dengan 57% yang memiliki presentase paling rendah sehingga menjadikan variabel ini bermasalah.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Titik Rosita (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Hal tersebut di dukung dari hasil prasurvey yang dilakukan terhadap 20 responden di dapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Kepuasan Kerja
PT. Kembang Christopharma di Bandung

No.	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Pekerjaan itu sendiri	1	1	3	6	6	18	7	28	3	15	68	100	68
2	Gaji	-	-	11	22	4	12	5	20	-	-	54	100	54
3	Promosi	-	-	2	4	10	30	8	32	-	-	66	100	66
4	pengawasan	-	-	2	4	9	27	7	28	2	10	69	100	69
5	Rekan kerja	-	-	5	10	6	18	6	24	3	15	67	100	67
Jumlah												324	500	65
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan yang positif. Dapat terlihat dari skor yang diperoleh hanya sebesar 324 dari skor ideal 500 atau sebesar 65%.

Skor terendah diperoleh dari dimensi gaji dimana sebagian besar dari karyawan merasa belum puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperoleh persentase sebesar 54%. Gaji yang diterima karyawan dirasa belum memenuhi kepuasan. Alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Selain didukung dengan hasil kuisisioner pra-survey yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mengalami masalah, didukung juga dengan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti.

Tabel 1.6
Tingkat Absensi Karyawan PT.Kembang Christapharma di
Bandung
Periode Januari – Mei 2017

Bulan	Absensi			Total	Jumlah Karyawan
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
Januari 2017	9	3	0	12	40
Februari 2017	10	5	1	16	40
Maret 2017	4	7	3	14	40
April 2017	5	7	1	13	40
Mei 2017	10	9	4	23	40

Sumber: Data Sekunder perusahaan (2017)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Kembang Christapharma di Bandung menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam lima bulan terakhir dengan berbagai alasan. Hal tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan

justifikasi masalah yang dialami oleh para karyawan pada perusahaan tersebut. Bila dilihat dari perspektif sumber daya manusia maka terlihat bahwa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab yang diembannya.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari motif karyawan yang ingin pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa tingkat turnover karyawan PT. Kembang Christapharma di Bandung menunjukkan kecenderungan peningkatan turnover yang cukup tinggi dalam lima bulan terakhir dengan berbagai alasan.

Tabel 1.7
Data Keluar dan Masuk Karyawan (*Turn Over*)
Periode Januari – Mei 2017

Bulan	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan
Januari	4	6	40
Februari	6	3	40
Maret	0	2	40
April	6	4	40
Mei	7	4	40
Total	23	19	40

Sumber : Data Sekunder PT. Kembang Christapharma di Bandung (2017)

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa *turnover* juga mampu dan memiliki signifikan negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, penulis melakukan prasurvey penelitian kepada karyawan PT. Kembang Christapharma di Bandung sebanyak 20 responden untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap

kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil kuisisioner prasurvey, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja:

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christopharma di Bandung

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Motivasi Kerja	1	1	2	4	9	27	5	20	3	15	67	100	67
2	Budaya Organisasi	2	2	1	2	5	15	1	4	1	5	28	100	28
3	Turn Over	-	-	2	4	4	12	8	32	6	30	78	100	78
4	Gaji	1	1	1	2	10	30	5	20	3	15	68	100	68
Jumlah												241	400	60
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 4 Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2017

Berdasarkan data hasil pra-survey pada tabel 1.8 terdapat rata-rata dari beberapa variabel. Dan hasil kuesioner pra-survey menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu Budaya Organisasi dengan 28% dan Motivasi Kerja dengan 67% yang memiliki presentase paling rendah sehingga menjadikan variabel ini bermasalah.

Motivasi Kerja yang tinggi mempengaruhi kepuasan di dalam bekerja. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah akan mempengaruhi ketidakpuasan karyawan di dalam bekerja. Rasa tidak puas ini timbul dari perasaan bahwa ada kebutuhan yang belum dipenuhi oleh perusahaan, sehingga kontribusi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak optimal.

Nawawi (2011) mengemukakan bahwa dari segi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat, atau sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi yang dirasakan oleh karyawan merupakan bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan dari pada perusahaan yang lain.

Kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Pekerjaan yang monoton dan rutin menimbulkan kejenuhan pada karyawan. Kejenuhan ini akan berakibat pada semakin besarnya motivasi kerja karyawan menurun.

Peneliti melakukan pra-survey kepada 20 orang karyawan pada PT. Kembang Christopharma di Bandung guna menggambarkan mengenai kondisi motivasi kerja karyawan. Survey dilakukan dengan menanyakan 2 dimensi motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan.

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Motivasi Kerja
PT. Kembang Christopharma di Bandung

No.	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Intrinsik	-	-	10	20	8	24	2	8	-	-	52	100	52
2	Ekstrinsik	-	-	8	16	6	18	4	16	-	-	50	100	50
Jumlah												102	200	51
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 2														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel motivasi kerja. Motivasi kerja intrinsik menunjukkan pekerjaan yang dilakukan cukup menantang dengan masalah sebesar 52% dari skor ideal. Dan motivasi kerja ekstrinsik menunjukkan tidak adanya pengawasan dari pimpinan dengan masalah sebesar 50% dari skor ideal. Jumlah akumulasi seluruh item pernyataan adalah 102 atau 51% dari skor ideal 200. Data tersebut menunjukkan masih rendahnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi, meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu besarnya sangat relatif atau berbeda dengan orang lainnya. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Khan, *et al* (2011), Emami, *et al* (2012), yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang di dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dengan organisasi lain.

Koesmono (2006) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja, yang pertama adalah pekerjaan

yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 orang karyawan pada PT. Kembang Christopharma di Bandung guna menggambarkan mengenai kondisi budaya organisasi. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi budaya organisasi. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan:

Tabel 1.10
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Budaya Organisasi
PT. Kembang Christopharma di Bandung

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	-	-	6	12	7	21	3	12	4	20	65	100	65
2	Perhatian pada hal-hal rinci	-	-	10	20	3	9	4	16	3	15	60	100	60
3	Orientasi hasil kerja	-	-	7	14	6	18	3	12	4	20	64	100	64
4	Orientasi pada anggota organisasi	-	-	9	18	6	18	4	16	1	5	57	100	57
5	Orientasi tim	-	-	8	16	3	9	6	24	3	15	64	100	64
6	Keagresifan	-	-	6	12	5	15	4	16	5	25	68	100	68

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Jumlah												378	600	63
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 6														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.10 dapat diketahui budaya organisasi masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 378 dari skor ideal 600 atau dengan persentase 63%. Karyawan masih belum merasa kondisi kerja yang nyaman di dalam perusahaan sehingga memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 57% dan karyawan pun masih belum merasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian dengan rata-rata sebesar 60%.

Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) menyebutkan hasil empiris memperlihatkan adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk lebih mengetahui, memahami serta sebagai referensi pada bidang Sumber Daya Manusia di perguruan tinggi. Selain itu dapat menjadi referensi dan perbandingan pada

penelitian-penelitian yang akan datang dengan fenomena dan masalah yang sama.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMBANG CHRISTAPHARMA DI BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Pencapaian penjualan belum optimal
 - b. Karyawan kurang mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.
 - c. Karyawan cenderung menunda menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
 - d. Kinerja karyawan belum optimal.
2. Kepuasan Kerja
 - a. Gaji yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Masih dijumpai adanya karyawan yang tidak disiplin.
 - c. Meningkatnya *turn over* karyawan.
3. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan.
 - b. Rendahnya kesempatan dalam mengembangkan karir.
4. Budaya Organisasi
- a. Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah.
 - b. Pencapaian terhadap target belum sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan.
 - c. Secara rata-rata budaya organisasi masih rendah.

1.2.1 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.

6. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
4. Untuk mendapatkan informasi mengenai seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
5. Untuk mendapatkan informasi mengenai seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.
6. Untuk mendapatkan informasi mengenai seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.

7. Untuk mendapatkan informasi mengenai seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya teori budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung
Hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin akan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang

sama di masa yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembandingan.