

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia usaha sangatlah ketat, hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan yang berusaha untuk merebut *marketshare* dan *new market* melalui beragam cara dan inovasi yang ditampilkan dalam produk atau jasa yang mereka hasilkan apa lagi didalam persaingan ekonomi terbuka ini, Perusahaan harus bisa menentukan strategi pemasaran yang tepat agar usahanya dapat bertahan dan tujuan utama dari perusahaan tersebut dapat tercapai, hal tersebut juga secara tidak langsung menuntut eksistensi, konsistensi dan kontribusi dalam membangun perekonomian di Indonesia dalam menghadapi persaingan luar Negeri maupun didalam Negeri itu sendiri.

Sementara Indonesia merupakan salah satu Negara agraris yang sebagian besar masyarakatnya hidup dari hasil produksi pertanian atau sekitar 70.00% masyarakat sebagai petani, oleh sebab itu tidak dapat dipungkiri secara tidak langsung sektor pertanian ini adalah salah satu penyumbang terbesar dalam pembangunan ekonomi Negara.

Secara garis besar salah satu tujuan pembangunan pertanian adalah meningkatkan produksi pertanian yang senantiasa diarahkan pada peningkatan kesejahteraan petani, sehingga sektor pertanian mendapatkan prioritas utama dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Hasil pembangunan dibidang pertanian merupakan wujud nyata yang memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi

kelangsungan hidup penduduk karena : 1) merupakan sumber produksi bahan pangan yang diperlukan masyarakat pada umumnya, 2) merupakan sumber produksi bahan baku untuk keperluan industri, 3) penghasil devisa Negara. Ketiga aspek ini merupakan sumbangan sektor pertanian terhadap pembangunan secara menyeluruh dan sebagian penunjang sektor-sektor lainnya menurut Anonim dalam Firdhan (2016).

Dalam hal ini yang akan dibahas dan diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan yang masuk dalam kategori yang telah dijelaskan pada alinea diatas, yaitu CV Ananda Sagita Persada (ASP) Desa Nunuk Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu. Perusahaan ini bergerak dibidang pertanian dan pangan yaitu tepatnya perusahaan pengelola, pemasok dan pendistribusi beras yang ikut ambil andil dalam persaingan serta memajukan sektor perekonomian yang ada di Indonesia. Terlepas dari semua itu adanya permasalahan-permasalahan yang ada didalam perusahaan mendorong peneliti melakukan penelitian lebih dalam pada perusahaan ini seperti masih rendahnya kinerja pegawai yang mengakibatkan tidak tercapainya target-target yang ditetapkan perusahaan, keinginan pegawai yang beragam dan masih banyak pegawai yang tidak mampu bekerja dalam tekanan didalam organisasi atau perusahaan.

Sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan strategi-stragi dan pemeliharaan SDM perusahaan dalam menjalankan perusahaannya demi bertahan maupun berkembang serta antisipasi kemungkinan terjadi dimasa depan dalam

kegiatan ekonomi, mengingat khususnya di Lelea juga ikut ambil andil dalam perekonomian Indramayu disektor pertanian padi bisa dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1.1
Tabel BPS Indramayu Luas Panen, Produktivitas, dan Jumlah Produksi Padi 2017

Wilayah Kecamatan	Luas Panen, Produktivitas, dan Jumlah Produksi Padi		
	Luas Panen (ha) 2017	Produktivitas (kw/ha) 2017	Jumlah Produksi (ton) 2017
Haurgeulis	8375	48.31.00	40460.92
Gantar	18044	60.04.00	108328.65
Kroya	14427	57.11.00	82386.92
Gabuswetan	11989	58.19.00	69758.01
Cikedung	12562	69.08.00	86778.85
Terisi	10162	68.57.00	69679.11
Lelea	10000	70.98	70977.10
Bangodua	6494	53.14.00	34511.26
Tukdana	8426	46.29.00	39000.97
Widasari	5838	48.58.00	28363.36
Kertasemaya	5797	58.23.00	33758.69
Sukagumiwang	5060	56.91	28798.21
Krangkeng	6961	62.56.00	43547.28
Karangampel	4014	51.77	20781.26
Kedokanbunder	4243	58.26.00	24717.86
Juntinyuat	7852	60.01.00	47123.41
Sliyeg	8518	62.81	53500.05
Jatibarang	6009	64.24.00	38600.54
Balongan	3523	43.21.00	15224.38
Indramayu	3314	57.21.00	18959.67
Sindang	4117	61.74	25417.41
Cantigi	3372	60.56.00	20419.62
Pasekan	1742	73.35.00	12776.70
Lohbener	5174	62	32078.62
Arahan	4918	63.22.00	31089.14
Losarang	11000	62.80	69081.15
Kandanghaur	10776	50.14.00	54035.99
Bongas	6958	54.75	38095.60
Anjatan	12461	52.14.00	64970.31
Sukra	6840	76.55.00	52359.50
Patrol	6350	61.72	39191.20
Kabupaten Indramayu	235316	59.27.00	1394771.74

Sumber : BPS (Badan Pusat Statistik) Indramayu

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa Lelea berada di tempat ke empat dengan jumlah 70977.10 ton padi pada tahun 2017 dibawah Gantar disusul dengan Cikedung dan Kroya. Dalam hal ini banyaknya produktivitas padi

tersebut seharusnya lebih banyak yang memaksimalkan dan mengembangkan SDM yang ada demi kelangsungan sebuah perekonomian khususnya pada setiap daerah-daerahnya sendiri, terutama daerah Lelea karena berkaitan dengan daerah yang di teliti peneliti, mengingat 5 besar produktivitas padi tertinggi di Indramayu secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang ada demi ke langsung perusahaan untuk mencapai tujuannya serta ke eksistensiannya dalam persaingan perusahaan yang serupa.

Jumlah angka produktivitas tersebut juga semakin membuka peluang persaingan dalam usaha dibidang serupa semakin diminati, terbukti dengan perkembangan jaman mendorong persaingan semakin aktif dan kian bertambah. Bisa dilihat di dalam tabel 1.2 bahwa terdapat beberapa pesaing yang ada dan berpengaruh menurut perusahaan sebagai acuan perusahaan untuk pembanding dan evaluasi perusahaan yang ada di sekitar lingkungan perusahaan ini.

Tabel 1.2
Daftar nama pesaing CV Ananda Sagita Persada (ASP)

No	Nama Perusahaan Pesaing	Aset
1	Kartama	4 <i>rice huller</i> , 4 <i>rice polisher</i> , 1 oven pengering padi, 3 mesin ayak, , dengan penggerak mesin sudah moderen otomatis mesin listrik
2	Kuwu Widie	3 <i>rice huller</i> , 2 <i>rice polisher</i> 2 ayak beras manual, penggerak mesin masih memakai disel solar namun terbaru dan setiap mesin penggiling mempunyai sendiri-sendiri atau slot masing-masing tidak menyatu 1 mesin buat semua alat
3	Rizki Masri	3 <i>rice huller</i> , 2 <i>rice polisher</i> 2 ayak beras manual, penggerak mesin masih memakai disel solar

		namun terbaru dan setiap mesin penggiling mempunyai sendiri-sendiri atau slot masing-masing tidak menyatu 1 mesin buat semua alat
4	CV Ananda Sagita Persada	2 <i>rice huller</i> , 2 <i>rice polisher</i> 1 ayak blower, 1 ayak manual, 1 oven pengering padi penggerak mesin masih memakai disel solar
5	Gordon	2 <i>rice huller</i> , 1 <i>rice polisher</i> , 1 ayak manual, penggerak mesin masih memakai disel solar
6	Anggie	1 <i>rice huller</i> , 1 <i>rice polisher</i> , 1 ayak manual, penggerak mesin masih memakai disel solar
7	Nomo	1 <i>rice huller</i> , 1 <i>rice polisher</i> , 1 ayak manual, penggerak mesin masih memakai disel solar
8	Johar	1 <i>rice huller</i> , 1 <i>rice polisher</i> , 1 ayak manual, penggerak mesin masih memakai disel solar
9	Yayah Rafi	1 <i>rice huller</i> , 1 <i>rice polisher</i> , 1 ayak manual, penggerak mesin masih memakai disel solar

Sumber : CV Ananda Sagita Persada

Berdasarkan tabel 1.2 diatas perusahaan CV Ananda Sagita Persada berada di urutan ke 4 dengan detail aset yang dimiliki perusahaan, hal ini juga menandakan bahwa ada kemungkinan juga perusahaan akan semakin menurun mengingat pesaing lebih banyak melakukan strategi perekonomian yang lebih maksimal lagi dengan melakukan pemeliharaan dan kerjasama-kerjasama dan inovasi-inovasi baru demi menunjang kelangsungan perusahaan yang belum dilakukan oleh CV Ananda Sagita Persada.

Salah satunya adalah perusahaan nomer 9 bekerja sama dengan nomer 7 dalam meningkatkan dan pengelolaan sumber dayanya bahkan beberapa perusahaan lainnya pun ikut melakukan hal serupa menjalin kerjasama dengan perusahaan lain yang serupa hingga berbagai daerah diluar daerahnya sendiri. Disisi

lain beberapa perusahaan pesaingpun berlomba-lomba merekrut dan mempertahankan SDM yang ada mengingat minimnya SDM yang memumpni karena rendahnya pengetahuan di bidang serupa sehingga tidak jarang para pegawai beralih bekerja dan direbut perusahaan pesaing dengan tawaran dan perjanjian kerja yang lebih menguntungkan dari perusahaan sebelumnya atau perusahaan lainnya. Dapat dilihat beberapa pesaing yang cukup berpengaruh didalam persaingan perusahaan yang ada dilingkungan perusahaan ASP dan dapat diketahui juga bahwa pesaing tersebut menandakan adanya pesaing aktif yang mungkin dapat mengancam dan menjadi acuan ataupun landasan bagi CV Ananda Sagita Persada.

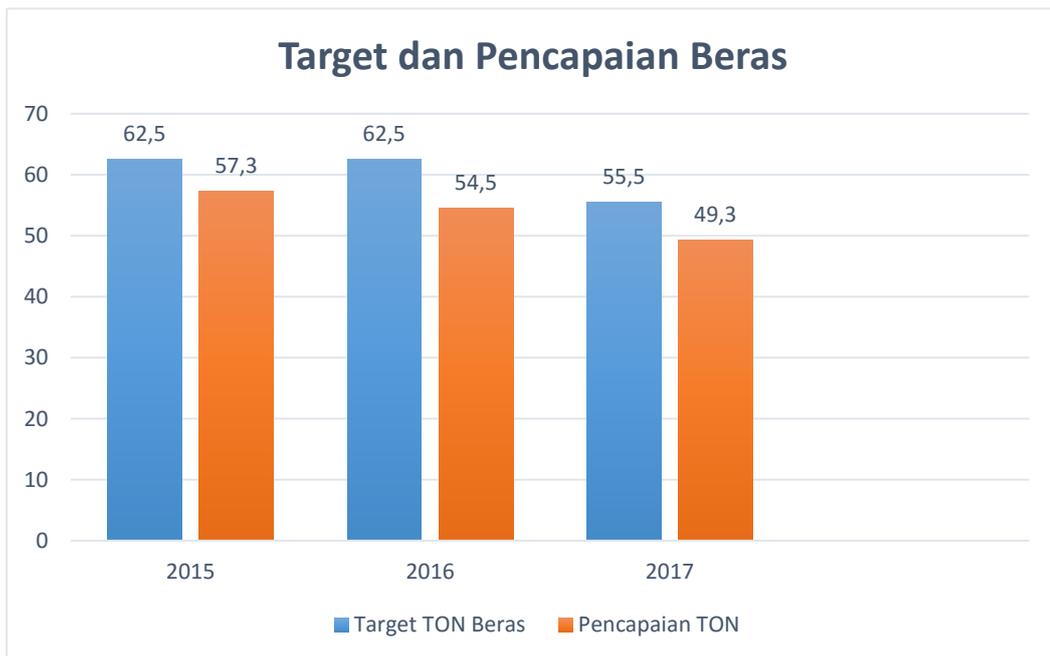
Perusahaan ananda sagita persada (ASP) ini bisa juga disebut perusahaan ritail dan sementara ritail itu sendiri diartikan juga menurut Levy and Weitz (2012:20) *“Retail mixis a set of discusions retailers make to satisfy customer needs and influence their purchase decisions. Elements in retail mix include the types of promotional program, store design, merchandise display, assistance to customers provided by sales people, and convenience of the store’s location”*. Ritel mix adalah seperangkat keputusan yang dibuat oleh pengecer untuk memenuhi kebutuhan pembeli dan mempengaruhi keputusan pembelian. Industri perdagangan ini tidak terlepas dari orang- orang yang terlibat dan berkontribusi serta bersinergi untuk menjalankan dan mencapai tujuan yang di tetapkan perusahaan ASP tersebut. Orang-orang tersebut diantaranya adalah karyawan dan para pegawai yang bekerja disana, hal ini merupakan yang mendasar sebuah perusahaan itu bisa berjalan sesuai target dengan baik dan harapannya. Sementara itu menjadi hal yang lumrah dan tidak asing lagi banyak faktor-faktor yang menjadikan kualitas pegawai itu menjadi

tinggi diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, budaya serta lingkungan masyarakat beraneka ragam dari individu-individual yang menjadi satu kelompok saling berpadu dimana hal tersebut akan terbawa ke dalam lingkungan organisasi tempat bekerja didalam pelaksanaan pekerjaannya.

Keberadaan pegawai didalam pekerjaan tidak luput dari adanya pemberdayaan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri dalam kata lain sumber daya manusia berperan penting untuk pertumbuhan perusahaan dan keberhasilan perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2014:16) peranan MSDM dalam menjalankan aspek sumberdaya manusia harus dilakukan dengan baik agar kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan diantaranya melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sdm), merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru, menetapkan upah gaji dan cara memberikan kompensasi, memberikan insentif dan kesejahteraan, mengevaluasi pekerjaan, mengkomunikasikan memberikan penyuluhan serta menegakan disiplin kerja, memberikan pendidikan pelatihan serta pengembangan, membangun komitmen kerja memberikan keselamatan kerja, memberikan jaminan kesehatan, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan. Dapat disimpulkan dari pernyataan tersebut bahwa MSDM itu hal yang paling penting khususnya dalam suatu organisasi untuk mendorong suatu individu didalam organisasi untuk berkembang secara personal maupun organisasi itu sendiri.

Perkembangan suatu individual maupun organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh perilaku-perilaku yang ada dan berinteraksi didalam suatu organisasi tersebut. Perilaku organisasi (sering disingkat sebagai OB) yang berperan dalam suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi Khaerul Umam (2010 : 30). Teori dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa di butuhkan kerja sama antar anggota atau individu-individu yang saling membangun dari segala segi dan sudut pandang yang berbeda dari karyawan sampai atasan agar kinerja sebuah perusahaan ini baik dan produktif, kerja yang lebih efektif dan efisien. Maka kinerja itu sangat dituntut dalam hal menjalankan, membangun serta mempertahankan jalannya suatu perusahaan. Dapat diartikan juga bahwa tujuan perusahaan akan tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik.

Dessler (2010:25) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peran baru, diantaranya pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelanggan yang unggul, membangun komitmen karyawan, semakin pentingnya SDM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Sedangkan Prawirosentono (2007:109) menyatakan kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Berikut adalah tabel pencapaian target yang ditentukan dan dicapai perusahaan:



Gambar 1.1
 Diagram Target dan Pencapaian Perusahaan
Sumber : CV Ananda Sagita Persada

Pada gambar 1.1 diagram target tersebut dapat diketahui bahwa ada ketidak tercapaian perusahaan dalam realisasinya terhadap target yang telah ditentukan, dan pada tahun 2017 perusahaan menurunkan targetnya dari tahun-tahun sebelumnya namun setelah target itu diturunkan masih belum bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan tersebut, hal ini juga menandakan dan mengidentifikasi bahwa masih adanya kelemahan dalam kinerja dalam produktifitas yang kurang maksimal dalam target pencapaian perusahaan.

Untuk meningkatkan kemampuan suatu organisasi harus mempertahankan kinerja secara terus – menerus dan menyeluruh demi menjaga konsistensi suatu perusahaan itu sendiri, untuk lebih lanjut peneliti membuat pra survey untuk mengetahui bagaimana kinerja yang ada di dalam perusahaan ASP ini dengan beberapa point variabel yang diteliti dengan angket sebanyak 30 orang pegawai lalu

menggolongkannya menjadi dua kesimpulan diantaranya dari point SS (Sangat Setuju), S (setuju) menyatakan bahwa point yang bagus relatif tidak terdapat adanya masalah dan point KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju) menyatakan bahwa masih terdapat masalah pada point yang di teliti didalam point pra survey ini yang akan di sajikan peneliti untuk menjadi salah satu landasan dan hubungan dimana topik yang akan diangkat oleh peneliti. Pertama - tama pada point pada halaman selanjutnya ini membahas tentang kinerja yang ada di Ananda Sagita Persada (ASP) sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai

No	Materi Perntayaan	Skala Penilaian (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu bekerja dalam tekanan	3%	23%	27%	30%	17%
2	Menguasai prosedur kerja	10%	37%	43%	7%	3%
3	Bersedia membantu rekan kerja	23%	33%	34%	10%	0%
4	Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	17%	23%	43%	14%	3%
Rata- rata		42%		58%		

Sumber : penelitian CV Ananda Sagita Persada

Menurut tabel 1.3 mengenai kinerja pegawai dapat diketahui bahwa yang paling rendah tingkat kinerja pegawai terdapat pada point 1 tentang pegawai mampu bekerja dalam tekanan 27% menyatakan kurang setuju (KS), 30% tidak setuju dan 17% menyatakan sangat tidak setuju (STS). Selanjutnya point yang menyatakan lebih tinggi dari point nomer 4 adalah point nomer 3 yaitu kebersediaan membatu rekan kerja dengan hasil dengan nilai 34% kurang setuju (KS) dan 10% tidak setuju (TS). dapat disimpulkan dari keseluruhan hasil tabel diatas menunjukan

bahwa variabel kinerja masih relatif rendah dengan rata-rata 58% dan mengidentifikasi terdapat masalah pada kinerja pegawai, serta dalam penyesuaian setiap pegawai di ruang lingkup kerja menjadi perhatian didalam suatu upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan.

Menurut kepala divisi SDM masih belum optimal dalam kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya tersebut, salah satunya keterlambatan waktu dalam bekerja yang sering kali tidak tepat waktu sampai memakan waktu untuk mengerjakan pekerjaannya hingga tak tepat waktu, masih banyak keterlambatan kerja di jam kerja yang sudah ditentukan, dan seringkali rutinitas tugas belum bisa tepat target yang ditentukan. Dapat diambil uraian bahwa ada masalah pada pegawai. Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik internal maupun eksternal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja diantaranya kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi, pelatihan, disiplin, lingkungan kerja, stres kerja, otoritas (wewenang), budaya organisasi, efektifitas dan efisiensi. Dengan kata lain kepuasan kerja didalam pekerjaan dapat menentukan kinerja seorang pegawai.

Sementara itu kepuasan kerja juga merupakan salah satu pengaruh yang mempengaruhi peningkatan maupun sebaliknya yaitu penurunan dalam suatu peranan didalam kinerja karyawan yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Muhammad Zainur (2010 : 68) juga mengemukakan bahwa seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Kepuasan kerja berarti suatu keadaan

dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisas. Sekalipun kepuasan kerja adalah gambaran dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya, namun tetap bisa diukur.

Terlepas dari semua itu masih banyak kekurangan dan ke tidak puasan dalam bekerja sehingga mempengaruhi pegawai dalam kegiatan pegawai didalam perusahaan, salah satunya melalui wawancara beberapa pegawai yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat dilihat pada tabel keluhan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Keluhan Pegawai

NO	Keluhan Pegawai
1	Gaji yang diberikan kurang sesuai
2	Rekan kerja yang kurang menghargai satu sama lain
3	Pemberian gaji yang kurang tepat waktu
4	Teknologi yang kurang moderen di banding perusahaan pesaing membuat keterlambatan dalam bekerja
5	Persaingan yang kurang positif antara rekan kerja, tidak jarang menimbulkan kecemburuan atau konflik
6	Kurangnya penghargaan hasil kerja
7	Fasilitas kerja yang diterima masih kurang

Sumber : pegawai CV Ananda Sagita Persada

Dapat di lihat dari tabel 1.4 bahwa masih terdapat keluhan yang dirasakan oleh pegawai didalam perusahaan sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja didalam perusahaan menjadi kurang maksimal, hal ini juga didukung oleh adanya ke tidak tercapaian target yang ditentukan perusahaan didalam pekerjaannya. Selanjutnya akan disajikan hasil pra survey peneliti tentang kepuasan kerja yang telah didapatkan diatatanya sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pra Survey Mengenai Kepuasan kerja

No	Materi Perntayaan	Skala Penilaian (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kepuasan terhadap pekrjaan yang saya lakukan	10%	33%	47%	10%	0%
2	Kepuasan gaji dan insentif yang diterima dari perusahaan	3%	30%	43%	17%	7%
3	Kepuasan terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan dalam pekerjaan	23%	40%	30%	7%	0%
4	Kepuasan atas penetapan jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugas	10%	23%	33%	27%	7%
5	Kepuasan bekerja sama dengan rekan kerja	20%	23%	40%	17%	0%
Rata – rata		43%			67%	

Sumber : penelitian CV Ananda Sagita Persada

Tabel 1.5 mengenai kepuasan kerja diatas menunjukkan bahwa point nomor 2 yang mentyatakan Kepuasan gaji dan insentif yang diterima dari perusahaan mendapat tanggapan sebesar 43% kurang setuju (KS), 17% tidak setuju% dan 7% sangat tidak setuju (STS) dan nomer 4 menyatakan Kepuasan atas penetapan jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugas kurang sesuai dengan tanggapan 33% kurang setuju, 27% tidak setuju dan 7% sangat tidak setuju hal ini menjadikan poin yang paling rendah dibandingkan point 3 yaitu kepuasan pemimpin mengawasi tugas dalam pekerjaan dengan nilai 30% kurang setuju (KS) dan 7% tidak setuju (TS) sisanya menunjukkan respon baik. Sementara itu dari kesimpulan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai masih rendah dengan rata-rata sebesar 67% dan mengidentifikasi terdapat masalah pada kepuasan pegawai serta dalam penetapan gaji atau insentif dan pengawasan dari perusahaan terutama pemimpin dalam mengawasi pekerjaan setiap pegawai menjadi perhatian didalam suatu upaya memperbaiki dan meningkatkan kepuasan pegawai pada perusahaan.

Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan memiliki suatu caranya masing – masing untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaan itu, namun semua perusahaan mempunyai budaya tersendiri yang bersifat individual yang disatukan dengan kelompok yaitu perusahaan dan sudah ada sejak pendahulunya. Menurut Mondy dan Noe dalam Asri Laksmi Riani (2017 : 7) budaya organisasi berperan atau berfungsi yang berguna untuk membangun dalam mendisain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis programing, budgetting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya. Maka karena itu tidak dapat dipungkiri budaya organisasi itu penting selain untuk jati diri perusahaan juga untuk mengenal dan mengetahui konsistensi secara menyeluruh didalam perusahaan ini. Berikut adalah hasil pra survey mengenai budaya organisasi yang ada didalam perusahaan (ASP) Ananda sagita persada, dan berikut adalah hasil yang didapat dari lanjutan pra survey yang dilakukan peneliti :

Tabel 1.6
Pra Survey Mengenai Budaya Organisasi

No	Materi Perntayaan	Skala Penilaian (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	pegawai saling menghargai antar pegawai	13%	40%	23%	24%	0%
2	Bekerja sesuai prosedur	13%	23%	47%	14%	3%
3	Berkompetisi secara positif	6%	31%	33%	27%	3%
4	Mampu menyelesaikan masalah dengan baik	6%	31%	50%	10%	3%
5	Kemampuan beradaptasi dengan keinginan pemimpin	40%	30%	17%	13%	0%
Rata – rata		47%		53%		

Sumber : penelitian CV Ananda Sagita Persada

Pada tabel 1.6 diatas mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa bekerja sesuai prosedur dikatakan rendah sebesar 47% kurang setuju pada

pempatan bekerja sesuai prosedur didalam budaya organisasi dan 14% tidak setuju (TS), 3% untuk tanggapan sangat tidak setuju (STS). Sementara tanggapan yang lebih tinggi dinyatakan pada point kemampuan seorang pemimpin beradaptasi dengan keinginan pemimpin sebesar 17% kurang setuju (KS) dan 13% tidak setuju (TS) dan sisanya respon baik. Kesimpulan relatif masih rendah dalam budaya organisasi sebesar 53% dan mengidentifikasi terdapat masalah pada budaya organisasi serta di dalam organisasi, pegawai belum bisa menjalankan pekerjaannya sesuai prosedur dengan baik dan kurang maksimal, dalam hal ini harus ada suatu upaya memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi pada perusahaan.

Kompetensi termasuk kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan segala keahlian, pengetahuan, dan sikap serta perilaku yang dimilikinya. Edy Sutrisno mengatakan (2017 : 202) karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan kepribadian perilaku didalam suatu tugas pekerjaan. Yohny Anwar dan Imas Komariah (2017 : 138) menyatakan bahwa kompetensi berperan sebagai atau merupakan alat untuk mencapai tujuan, dalam konteks (resepsionis) ini, tujuannya adalah reservasi yang cepat, menyenangkan pelanggan, dan memberi citra positif bagi perusahaan. Kompetensi ini juga bisa dibidang sangat penting karena untuk menjawab tuntutan dan permasalahan suatu perusahaan untuk menghadapi masalah yang ada dan menjawab tantangan perubahan siklus yang sangat cepat di kemudian hari. Berikut adalah hasil pra survey mengenai kompetensi yang ada didalam perusahaan (ASP) Ananda sagita persada, dan berikut adalah hasil yang didapat dari lanjutan pra survey yang dilakukan peneliti :

Tabel 1.7
Pra Suevey Mengenai Kompetensi

No	Materi Perntayaan	Skala Penilaian (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memili kemampuan mengumpulkan informasi sesuai dengan kebutuhan organisasi	17%	27%	33%	13%	10%
2	Menguasai ketrampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di tempat kerja	14%	43%	40%	3%	0%
3	Memiliki kemampuan dalam menganalisis data yang digunakan dalam pengambilan keputusan	6%	23%	47%	17%	7%
4	Melakukan antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa yang akan datang	7%	33%	33%	27%	0%
5	Serius menanggapi keluhan pelanggan	23%	37%	33%	7%	0%
Rata – rata		46%		54%		

Sumber : penelitian CV Ananda Sagita Persada

Pada tabel 1.7 diatas tentang kompetensi dihasilkan bahwa point 3 menunjukkan yang paling terlihat mendapat respon rendah dengan nilai 47% menyatakan kurang setuju (KS), 17% menyatakan tidak setuju (TS) dan 7% menyatakan sangat tidak setuju (STS) sementara itu poin yang menunjukkan lebih tinggi dari poin 3 adalah poin 5 sebesar 33% kurang setuju (KS) dan 7% menyatakan (tidak setuju). Serta disimpulkan dengan tabel diatas diperoleh bahwa masih relatif terdapat masalah dan masih menunjukkan bahwa kompetensi rendah sebesar 54% dan mengidentifikasi terdapat masalah pada kompetensi pegawai, serta kemampuan setiap pegawai belum efektif dalam menganalisis data yang digunakan dalam pengambilan keputusan masih menjadi kendala mengingat minimnya pengetahuan dan kompetensi setiap pegawai menjadi perhatian didalam suatu upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan

Beberapa keadaan diatas yang menunjukkan bahwa terdapat pesaing yang semakin aktif dan keadaan serta siklus yang terjadi yang diduga dengan pemeliharaan atau pemberdayaan sumber daya manusia dengan mengacuh pada budaya organisasi

yang masih rendah serta kompetensi yang cenderung menjurun mengakibatkan ada penurunan kinerja yang diawali dari rendahnya kepuasan kerja yang didukung oleh beberapa keluhan pegawai sehingga target dalam kinerja perusahaan tidak tercapai menjadikan kurangnya daya perusahaan untuk berkembang, hal ini terlihat kurangnya efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan. Selanjutnya guna memperdalam serta mengetahui sejauh mana dan mengetahui permasalahan perusahaan ini, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya guna usaha meningkatkan kinerja sebagai bahan penyusunan tesis dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai CV Ananda Sagita Persada (ASP) (Survey Pada Pegawai CV Ananda Sagita Persada Indramayu)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Masalah pada hakekatnya merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan, antara harapan dengan kenyataan, antara teori dengan fakta. Penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah, Emoy dalam Sugiyono (32 : 2015) “Bahwa peneliti murni, maupun terapan, semuanya berangkat dari masalah, hanya untuk peneliti terapan hasilnya langsung didapat digunakan untuk membuat keputusan”. Jadi setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah, begitupun dengan penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pesaing yang agresif atau lebih aktif
2. Kinerja pegawai yang masih rendah
3. Pencapaian terhadap target belum sesuai dengan yang diharapkan
4. Kepuasan pegawai yang masih rendah
5. Pegawai belum bisa bekerja sesuai prosedur yang diterapkan perusahaan
6. Inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan masih rendah
7. Secara rata-rata budaya organisasi masih rendah
8. Kompetensi pegawai yang masih rendah
9. Kerja sama antar pegawai yang masih belum optimal dan kurang baik

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti mengidentifikasi pokok pembahasan pada masalah :

1. Bagaimana budaya organisasi pada CV. Ananda Sagita Persada
2. Bagaimana kompetensi pegawai pada CV. Ananda Sagita Persada
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di CV. Ananda Sagita Persada
4. Bagaimana tingkat kinerja Pegawai di CV. Ananda Sagita Persada
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja CV. Ananda Sagita Persada secara simultan dan parsial.
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Ananda Sagita Persada

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya organisasi yang diterapkan CV Ananda Sagita Persada
2. kompetensi pegawai CV Ananda Sagita Persada.
3. Kepuasan kerja pegawai CV Ananda Sagita Persada
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja CV Ananda Sagita Persada secara simultan dan parsial.
5. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai CV Ananda Sagita Persada

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, terutama yang berhubungan dengan harga dan lokasi serta kepuasan pelanggan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dibidang ritail dan distribusi khususnya bidang beras atau masukam bagi perkembangan Ekonomi dan menambah kajian ilmu Ekonomi khususnya ilmu Manajemen Sumber daya Manusia bagaimana budaya organisasi dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja serta implikasi pada kinerja pegawai CV Ananda Sagita Persada.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Pihak Peneliti

Mengetahui tentang Budaya organisasi dan Kompetensi serta kepuasan kerja yang baik, dan kedepannya akan dijadikan acuan untuk meningkatkan kemampuan diri menjadi sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang SDM, serta

mampu memberikan pelayanan yang baik untuk menciptakan kinerja yang tinggi bagi pegawai yang ada dan dapat mempertahankannya maupun merekrut pegawai yang baru pada masa mendatang. Peka terhadap permasalahan budaya organisasi dan kompetensi yang ada dilapangan dan memberikan solusi yang ada kaitan dengan kepuasan kerja serta implikasi terhadap kinerja yang didukung dari teori para ahli sehingga dapat memberikan pola pikir terstruktur dalam pemecahan masalah yang dihadapi pada masa sekarang maupun masa depan nanti yang akan dihadapi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan informasi bagi instansi terkait yaitu CV Ananda Sagita Persada dalam mengambil keputusan dan meningkatkan kinerja khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja yang diimplikasi terhadap kinerja.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian serupa mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan atau melengkapi.