

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kesehatan merupakan faktor penting yang harus dibangun oleh setiap negara. Indonesia bahkan menetapkan kesehatan sebagai hak azasi manusia. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi semua manusia tanpa kesehatan yang baik, maka setiap manusia akan sulit dalam melaksanakan aktivitasnya dalam kehidupan sehari – sehari. Dalam Undang – Undang Republik Indonesia No 36 tahun 2009 Pada pasal 1 ayat (1)” Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.” Menurut *World Health Organization (WHO)* menyatakan “*Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.*” Jadi Kesehatan merupakan hal yang penting bagi manusia baik itu sehat secara fisik, mental, sosial maupun spiritual dengan kesehatan yang baik maka manusia akan bebas beraktivitas sehari – sehari tanpa adanya hambatan.

Pada tahun 2022 – 2023 tingkat *Coronavirus disease (COVID-19)* di indonesia semakin menurun. Angka penyebaran *Coronavirus disease (COVID-19)* pada tahun 2022 dari bulan dari bulan januari sampai bulan april memiliki kasus *Coronavirus disease (COVID-19)* terbanyak diindonesia dan sampai januari 2023 kasus *Coronavirus disease (COVID-19)* menurun drastis. Meskipun tingkat *Coronavirus disease (COVID-19)* ini menurun akan tetapi masyarakat akan terus

menerus membutuhkan pelayanan kesehatan. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 8 yang berbunyi “Setiap penduduk berhak atas pelayanan kesehatan”. Rumah sakit dapat menjadi unit pelaksana pemerintah dalam memberikan pelayanan publik ataupun sebagai institusi pelayanan swasta. Di Indonesia, sebagian besar rumah sakit dimiliki dan diselenggarakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Keberadaan sebuah rumah sakit baik swasta maupun milik pemerintah sangat dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga rumah sakit di dalam melayani kesehatan harus memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Dengan tingkat kebutuhan pelayanan kesehatan semakin bertambah.

Jumlah total rumah sakit yang ada di Jawa Barat yaitu sebesar 738 rumah sakit pada Kabupaten Bandung Barat juga bahwa pada tahun 2019 jumlah rumah sakit pada Kabupaten Bandung Barat sebanyak 8 unit rumah sakit dan semakin meningkat pada tahun 2020 jumlah rumah sakit di Kabupaten Bandung Barat bertambah menjadi 17 rumah sakit. Tidak hanya rumah sakit adapun klinik – klinik di kabupaten bandung barat juga meningkat pada tahun 2019 dengan jumlah klinik utama sebesar 4 dan klinik pratama sebesar 93. Dan semakin meningkat pada tahun 2020 dengan jumlah klinik utama sebesar 8 dan klinik pratama sebesar 157 yang ada pada Kabupaten Bandung Barat.

Dengan banyaknya jumlah rumah sakit dan klinik di Kabupaten Bandung Barat maka kebutuhan – kebutuhan alat kesehatan semakin meningkat. Maka dari itu sejumlah rumah sakit dan klinik membutuhkan penyedia layanan alat kesehatan atau distributor – distributor alat kesehatan agar pemenuhan kebutuhan alat

kesehatan terpenuhi. Ini merupakan distributor – distributor alat kesehatan yang ada di Kabupaten Bandung Barat yang akan memenuhi kebutuhan – kebutuhan rumah sakit dan klinik. Dapat dilihat pada tabel 1.1 penyedia alat kesehatan di kabupaten bandung barat :

**Tabel 1.1**  
**Data Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Jawa Barat**

No	Perusahaan & Link	Rating
1	PT. Sheza Gemilang Group ( <a href="https://goo.gl/maps/FKeSxdrDgh47J4NU6">https://goo.gl/maps/FKeSxdrDgh47J4NU6</a> )	5,0
2	PT. Aksa Ethes Naratama ( <a href="https://goo.gl/maps/ZBDQAC2hNY8UG33W6">https://goo.gl/maps/ZBDQAC2hNY8UG33W6</a> )	5,0
3	Early Inc ( <a href="https://goo.gl/maps/HHfG4bKRUIKeWVBJ6">https://goo.gl/maps/HHfG4bKRUIKeWVBJ6</a> )	5,0
4	Andira Jaya Medical ( <a href="https://goo.gl/maps/nNn5a6vZjo9qiWSn8">https://goo.gl/maps/nNn5a6vZjo9qiWSn8</a> )	5,0
5	Medicalogy ( <a href="https://goo.gl/maps/5cZv1NSkKRCGMBLR9">https://goo.gl/maps/5cZv1NSkKRCGMBLR9</a> )	5,0
6	Metro Alkes ( <a href="https://goo.gl/maps/ZXgijnrFLNbG3X8S9">https://goo.gl/maps/ZXgijnrFLNbG3X8S9</a> )	5,0
7	Inti Medika Store ( <a href="https://goo.gl/maps/fKf3ZHTryT1frhyF6">https://goo.gl/maps/fKf3ZHTryT1frhyF6</a> )	4,7
8	PT. Mikrolabtek Medikatama ( <a href="https://goo.gl/maps/6oM8pLsCn4jvRqbb7">https://goo.gl/maps/6oM8pLsCn4jvRqbb7</a> )	4,7
9	PT. Suryanacita Gemilang ( <a href="https://goo.gl/maps/kg4q42QKG5akwgME7">https://goo.gl/maps/kg4q42QKG5akwgME7</a> )	4,6
10	PT. Cipta Karunia Mandiri ( <a href="https://goo.gl/maps/oz8gJRByogQb78nV8">https://goo.gl/maps/oz8gJRByogQb78nV8</a> )	4,5

Sumber : [www.google.com/review](http://www.google.com/review)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa terdapat beberapa daftar supplier alat – alat kesehatan di Kabupaten Bandung Barat berdasarkan rating pelayanan alat kesehatan. Pada rating paling tinggi duduki oleh PT. Sheza Gemilang Group dengan rating pelayanan penyedia alat kesehatan sebesar 5,0 dan peringkat terakhir diduduki oleh PT. Cipta Karunia Mandiri dengan rating pelayanan penyedia alat kesehatan sebesar 4,5.

PT Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat merupakan perusahaan distributor yang bergerak di perdagangan besar dan eceran, dalam bidang alat Kesehatan medis dan kedokteran, PT. Cipta Karunia Mandiri berdiri pada tahun 2013 didirikan oleh Bapak Nana Suryana yang berpusat di Lembang Kabupaten Bandung Barat dan sudah memiliki kantor cabang dibeberapa daerah Kota Bandung dan Kota Jakarta, PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat sudah memenuhi peraturan Menteri Kesehatan no.4,Bn.2014/No.194, KEMENKES.GO.ID : 4 HLM tentang cara distribusi alat Kesehatan yang baik. Menurut Kemenkes RI alat Kesehatan sendiri adalah instrumen, aparatus, mesin dan/atau implan yang tidak mengandung obat yang digunakan untuk mencegah, mendiagnosis, menyembuhkan dan meringankan penyakit, merawat orang sakit, memulihkan kesehatan pada manusia, dan/atau membentuk struktur dan memperbaiki fungsi tubuh.

Mengingat PT. Cipta Karunia Mandiri memiliki peran penting bagi rumah sakit dan klinik yang ada pada Kabupaten Bandung Barat sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Peran karyawan menjadi hal yang sangat penting karna karyawan pada PT. Cipta Karunia Mandiri berperan besar pada penjualan produknya terutama di bagian sales, maka dari itu perusahaan haruslah lebih memperhatikan cara mengembangkan sumber daya manusia yang ada terutama di bagian sales yang berimplikasi terhadap penjualan produk.

Mengenai PT. Cipta Karunia Mandiri yang berada pada posisi rating pelayanan alat kesehatan terbawah, penulis mencoba mengumpulkan data – data yang dapat dijadikan bahan untuk penelitian lebih lanjut. Berikut ini adalah data

penjualan PT. Cipta Karunia Mandiri pada tahun 2021 – 2022 yang dapat dilihat pada tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Data Penjualan Produk Tahun 2021 – 2022 PT.Cipta Karunia Mandiri**  
**Bandung Barat**

<b>Data Penjualan</b>			
<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	
		<b>2021</b>	<b>2022</b>
1	Januari - Maret	Rp 3.612.537.482	Rp 3.779.911.677
2	April - Juni	Rp 4.499.847.138	Rp 2.915.895.287
3	Juli - September	Rp 4.313.320.731	Rp 3.670.315.770
4	Oktober - Desember	Rp 4.027.365.003	Rp 4.369.450.764
<b>Total</b>		<b>Rp 16.453.070.354</b>	<b>Rp 14.735.573.498</b>

Sumber : PT. Cipta Karunia Mandiri

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa penjualan alat – alat kesehatan di PT. Cipta Karunia Mandiri pada tahun 2021 sampai dengan 2022 mengalami penurunan dari total Rp 16.453.070.354 sampai dengan Rp 14.735.573.498. Penjualan alat – alat kesehatan PT. Cipta Karunia Mandiri mengalami Fluktuatif, penurunan jumlah penjualan yang terus menerus mengalami penurunan dapat mengancam kelangsungan PT. Cipta Karunia Mandiri. Selain hal tersebut kinerja karyawan PT. Cipta Karunia Mandiri mengalami penurunan dapat dilihat dari gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber : PT. Cipta Karunia Mandiri

**Gambar 1.1**  
**Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Karunia Mandiri**

Keterangan

1. 91 – 100 = Sangat Baik
2. 76 – 90 = Baik
3. 61 – 75 = Cukup
4. 51 – 60 = Kurang
5. <50 = Buruk

Dari gambar 1.1 dapat dilihat tingkat kinerja karyawan pada PT. Cipta Karunia Mandiri memiliki skor pada tahun 2022 yaitu cukup. Akan tetapi kinerja karyawan PT. Cipta Karunia Mandiri menurun secara terus menerus yaitu pada tahun 2019 sebesar 75% pada rating ini karyawan PT. Cipta Karunia Mandiri kinerjanya baik, hingga mengalami penurunan secara signifikan yaitu pada 2022 sebesar 65% dengan kondisi rating kinerja karyawannya cukup . Kondisi tersebut menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Cipta Karunia Mandiri

Kabupaten Bandung Barat. Sehingga hal tersebutlah yang menjadi perhatian besar peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat.

Selain penurunan angka penjualan dan mengalami penurunan kinerja pada PT. Cipta Karunia Mandiri. Peneliti juga melakukan wawancara dengan bapak Wawan selaku manajer utama di Di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat mengatakan bahwa “kinerja karyawan pada PT. Cipta Karunia Mandiri mengalami penurunan terutama pada bagian *sales marketing* hal ini yang diakibatkan kurangnya karyawan yang termotivasi dalam bekerja”.

Menurut Edy Sutrisno (2019: 109) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan semakin banyak karyawan termotivasi maka perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan.

Tujuan pemberian motivasi kerja adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Hasibuan (2017:97).

Selain melakukan wawancara, untuk memperkuat penelitian maka peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui motivasi kerja PT. Cipta Karunia Mandiri dari perspektif karyawan, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil kuesioner Pra-survei Variabel Motivasi Kerja di Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat**

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kebutuhan Fisiologis	Memenuhi Kebutuhan	0	6	9	10	5	104	<b>3.47</b>
2		Kebutuhan Tempat Tinggal.	0	3	16	11	0	98	<b>3.27</b>
3	Kebutuhan Rasa Aman	Jaminan Keamanan	2	4	13	10	1	94	<b>3.13</b>
4		Jaminan Kesehatan.	0	6	11	9	4	101	<b>3.37</b>
5	Kebutuhan Sosial	Bimbingan Atau Pengarahan	4	12	9	3	2	77	<b>2.57</b>
6		Hubungan Baik Dan Saling Mendukung	0	5	13	10	2	99	<b>3.30</b>
7	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan	0	6	10	14	0	98	<b>3.27</b>
8		Promosi Kerja	3	9	10	6	2	85	<b>2.83</b>
9	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pendidikan Dan Pelatihan	4	6	11	9	0	85	<b>2.83</b>



No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
10		Pengembangan Dan Pertumbuhan Pribadi	0	7	13	9	1	94	<b>3.13</b>
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>3.12</b>

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel motivasi kerja skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,12. Hal tersebut dikategorikan kurang tinggi semangat kerjanya pada karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat. Pada tabel diatas terlihat jelas bahwa dalam aspek pengarahan atau bimbingan, karyawan PT. Cipta Karunia Mandiri masih kurang dengan perolehan skor paling kecil yaitu 2,57, sehingga rendahnya pengarahan atau bimbingan kepada karyawan ini sehingga merugikan perusahaan atau menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pada karyawan Di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat memang benar bahwa ada masalah dengan motivasi kerja karyawan, Menurut M Yusuf A dan Agus H (2018) dalam penelitiannya Motivasi kerja bisa berpengaruh disebabkan oleh kompensasi dan kompetensi. Menurut Andi H, dkk (2020) dalam penelitiannya Motivasi kerja dipengaruhi oleh Lingkungan kerja dan Karakteristik individu. Menurut Eryana (2017) dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Menurut Gusti A, dkk (2020) dengan penelitiannya bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh *Reward* dan

*Punishment*. Menurut Wahyu dan Agus H (2017) bahwa dalam motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi. Hasmin, dkk (2016) bahwa dalam motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, Dan kompensasi

Banyak sekali faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, menurut hasil jurnal penelitian terdahulu diantaranya yaitu Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, karakteristik individu, Reward, Punishment, Kepemimpinan Dan Komunikasi. Selain hasil penelitian terdahulu peneliti juga melakukan Pra-survei terhadap karyawan – karyawan pada Di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 30 responden dengan menggunakan 8 variabel bebas yang memengaruhi motivasi kerja. Alasan penulis melakukan pra-survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi motivasi kerja di PT. Cipta Karunia Mandiri . Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kondisi Faktor-Faktor Yang Mungkin Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan**

No	Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Pertanyaan	Jumlah Keseluruhan Perhitungan	Rata-Rata Keseluruhan
1	<b>Kompensasi</b>	30	8	796	3.32
2	<b>Karakteristik Individu</b>	30	8	929	3.87
3	<b>Lingkungan Kerja</b>	30	8	751	3.13
4	<b>Budaya Organisasi</b>	30	12	1285	3.57
5	<b>Komitmen Organisasi</b>	30	8	867	3.61

No	Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Pertanyaan	Jumlah Keseluruhan Perhitungan	Rata-Rata Keseluruhan
6	<i>Punishment</i>	30	6	667	3.71
7	<b>Kepemimpinan</b>	30	12	1363	3.79
8	<b>Komunikasi</b>	30	6	677	3.76

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri yang mendapatkan nilai rata – rata terendah yaitu variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.

Permasalahan dalam Kompensasi adalah kurangnya upah intensif dan tunjangan dalam bekerja, terlihat dari kurangnya semangat kerja karyawan untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh yaitu kurangnya kompensasi kepada karyawan yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan seperti memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi.

Berikut disajikan tabel mengenai Kompenasi Karyawan pada PT. Cipta Karunia Mandiri, penelitian ini dilakukan dengan obyek karyawan PT. Cipta Karunia Mandiri, alasan pengambilan obyek ini karena adanya gejala berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Hasil pra-survey yang didapatkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil kuesioner Pra-survei Variabel Kompensasi di Cipta Karunia**  
**Mandiri Bandung Barat**

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Gaji	Besarnya gaji	0	4	11	13	2	103	<b>3.43</b>
2		Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan	0	6	12	7	5	101	<b>3.37</b>
3	Upah Intensif	Upah insentif yang diberikan	2	8	14	6	0	84	<b>2.8</b>
4		Upah insentif meningkatkan semangat kerja	0	9	9	10	2	95	<b>3.17</b>
5	Asuransi	Asuransi kesehatan	0	2	6	13	9	119	<b>3.97</b>
6	Fasilitas	Fasilitas kantor	0	0	10	14	6	116	<b>3.87</b>
7	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan	0	12	9	9	0	87	<b>2.9</b>
8		tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan	0	8	13	9	0	91	<b>3.03</b>
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>3.32</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.5 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel Kompensasi karyawan skor rata – rata yang diperoleh yaitu 3,32. Hal tersebut menunjukkan

pemberian kompensasi karyawan yang kurang adil pada karyawan, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa karyawan kurang adil dalam mendapatkan upah insentif dalam bekerja dan tunjangan yang diberikan kurang sesuai dengan apa yang di kerjakan. Kemudian karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei juga, diketahui bahwa karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri terlihat adanya kecenderungan lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang mengatakan bahwa kurang merasa nyaman dengan ruangan kantor yang kurang pencahayaan dan suara bising yang terdengar kedalam ruangan. Sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dengan kondisi lingkungan perusahaan. Berikut tabel kuesioner pra-survei lingkungan kerja PT. Cipta Karunia Mandiri

**Tabel 1.6**  
**Hasil kuesioner Pra-survei Variabel Lingkungan Kerja di Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat**

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan Kerja Fisik	Tata letak ditempat kerja	0	2	16	9	3	103	3.43
2		Pencahayaan	3	10	5	9	3	89	2.97
3		Suara bising	4	10	9	7	0	79	2.63

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
4	Lingkungan Kerja Non Fisik	Suasana kerja	0	7	13	10	0	93	3.1
5		Merasa aman	0	6	12	8	4	100	3.33
6		Perlakuan baik dari rekan kerja	0	8	8	9	5	101	3.37
7		Perlakuan baik dari atasan	0	7	10	11	2	98	3.27
8		Hubungan yang erat antara rekan kerja dan atasan	2	8	10	10	0	88	2.93
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3.13</b>	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.6 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel Lingkungan Kerja skor rata – rata yang diperoleh yaitu 3,13. Hal tersebut dikategorikan kurang optimalnya lingkungan kerja pada PT. Cipta Karunia Mandiri karna masih terdapat karyawan yang kurang merasakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini juga diperkuat oleh peneliti melakukan survei secara lapangan langsung ke kantor PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat bahwa memang benar bahwa lingkungan kerja fisik PT. Cipta Karunia Mandiri ini bermasalah banyak sekali lampu lampu yang redup pada bagian gudang dan suara bising terdengar dari jalan.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei juga, diketahui bahwa karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri terlihat adanya budaya organisasi yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang mengatakan bahwa seluruh

karyawan kurang kerjasama antar rekan kerja dan kurang bersemangat dalam bekerja . Sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dengan kondisi budaya organisasi. Berikut tabel kuesioner pra-survei Budaya Organisasi PT. Cipta Karunia Mandiri :

**Tabel 1.7**  
**Hasil kuesioner Pra-survei Variabel Budaya Organisasi di Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat**

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Inovasi Dan Pengambilan Resiko	Semua karyawan berinisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	0	2	10	13	5	111	3.7
2		Semua karyawan menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja	0	3	10	9	8	112	3.73
3	Hal Yang Rinci	Menyelesaikan tugas dengan tepat dan akurat	2	3	7	12	6	107	3.57
4		Menyampaikan tujuan perusahaan secara detail	0	4	7	14	5	110	3.67
5	Orientasi Hasil	Menekankan hasil yang optimal	4	5	5	7	9	102	3.4
6		Efektivitas cara bekerja	0	3	9	11	7	112	3.73
7	Orientasi Tim	Menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	2	3	10	5	10	108	3.6
8		Menolong sesama rekan kerja	3	5	5	12	5	101	3.37
9	Kegresifan	Bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan	2	4	10	9	5	101	3.37

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
10		Mematuhi peraturan-peraturan yang ada	5	0	9	10	6	102	3.4
11	Kemantapan	Dihargai oleh perusahaan	2	4	7	11	6	105	3.5
12		Nyaman dengan kondisi organisasi saat ini	0	1	13	7	9	114	3.8
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>3.57</b>

Berdasarkan tabel 1.7 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel budaya organisasi skor rata – rata yang diperoleh yaitu 3,57. Hal tersebut dikategorikan sudah optimalnya budaya organisasi di PT. Cipta Karunia Mandiri karna masih terdapat skor yang kurang optimal yaitu skor 3.37 pada orientasi tim. Karyawan tersebut mendapatkan kekurangan dalam kerjasama antar rekan kerja yang membuat karyawan memiliki kinerja yang kurang optimal.

Budaya organisasi tentunya tentunya saling berkaitan dengan motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan pra-survei di PT. Cipta Karunia Mandiri. Karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut disebabkan karena masalah yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi .

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk elakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai topik penelitian dengan berjudul ”**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya**



## **Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat “**

### **1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

#### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah - masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Cipta Karunia Mandiri dimana membantu peneliti dalam merumuskan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi
  - a) Kurangnya diperlakukan adil dalam pemberian upah insentif
  - b) Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai
2. Lingkungan Kerja
  - a) Tata cahaya di ruang kerja sangat minim sehingga merasa kurang

nyaman dalam bekerja

- b) Suara bising di ruang kerja sehingga merasa kurang nyaman dalam bekerja

### 3. Budaya Organisasi

- a) Kurangnya kerjasama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Karyawan kurang giat dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan

### 4. Motivasi Kerja

- a) Kurangnya atasan memberikan bimbingan atau pengarahan kepada karyawan
- b) Kurangnya terbukanya peluang untuk promosi kerja kepada karyawan
- c) Kurangnya Pelatihan dan pendidikan yang diterapkan oleh atasan kepada karyawan.

#### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan di teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
3. Bagaimana Budaya Organisasi di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
4. Bagaimana Motivasi Kerja di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
5. Seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun usulan penelitian untuk menganalisa dan mengetahui :

1. Kompensasi di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
2. Lingkungan kerja di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
3. Budaya Organisasi di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
4. Motivasi Kerja di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat
5. Besarnya Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja baik secara simultan maupun parsial di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi atau tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya

Organisasi dan Motivasi Kerja.

3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi serta pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja di PT. Cipta Karunia Mandiri

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan Motivasi Kerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam upaya evaluasi dan peningkatan Motivasi Kerja karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri

4. Bagi umum

Hasil penelitian ini penulis berharap berguna sebagai tambahan informasi yang dapat memperluas pikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi tambahan bagi penelitian ilmiah selanjutnya.