

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, timbulnya berbagai perkembangan dari berbagai aspek terutama teknologi. Globalisasi juga mempengaruhi persaingan dari berbagai bidang, yang semakin ketat terutama pada sektor bisnis. Perkembangan dan ketatnya persaingan yang terjadi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan agar dapat mempertahankan perusahaan. Untuk tetap bertahan, perusahaan harus bisa meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Diharapkan dengan kinerja perusahaan yang baik, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian berulang pada perusahaan.

Dalam mencapai kinerja yang baik, diperlukan berbagai unsur sumber daya yang harus dikelola dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya utama yang memiliki peranan yang paling penting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau disebut dengan istilah *man* di dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari kehidupan dalam berorganisasi. Menurut Soekidjo dalam penelitian Zuwely, et., al (2020:36-47) menjelaskan bahwa suatu perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang berkompeten dan terlatih karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu atau kegiatan didalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Ansory (2018) sumber daya manusia

adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, peranan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Fungsi sumber daya manusia pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja atau prestasi kerja dalam menunjang instansi agar lebih kompetitif, sehingga keberadaan SDM yang bagus tentu memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kesuksesan suatu instansi. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan adalah kemampuan kerja.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang produktif dan efektif, serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Idham (2020:1) yang menyatakan bahwa SDM adalah faktor produksi terpenting utama yang terdapat di dalam suatu organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan sulit untuk mencapai efektivitas operasional serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia ialah mengelola manusia agar menjadi tenaga kerja yang berkualitas, meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi namun tanpa peran manusia, sebuah organisasi tetap tidak akan berjalan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan dan penyediaan sumber daya manusia dengan kualitas dan kinerja yang baik. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya dilakukan oleh perusahaan pemerintah atau perusahaan-perusahaan besar lainnya tetapi anak perusahaan BUMN juga perlu memperhatikan hal tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi rendah bagi organisasi.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian usaha besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No.19 Tahun 2003). BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian. Indonesia yang berperan menghasilkan barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat. Semua lapisan masyarakat mengharapkan

adanya manfaat nyata, yang dikelola seperti swasta dan pengendalian oleh Negara. Untuk fungsi BUMN sendiri sama seperti badan usaha yang lainnya yaitu terdapat beberapa fungsi yang perlu diketahui, untuk tujuan utama dari fungsi tersebut yaitu untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Perusahaan BUMN terdapat di beberapa provinsi termasuk di provinsi pulau jawa. Berikut beberapa perusahaan BUMN di pulau Jawa :

Tabel 1.1
Perusahaan BUMN Di Pulau Jawa

Provinsi	Jumlah BUMN
DKI Jakarta	65
Jawa Barat	68
Jawa Timur	65
Jawa Tengah	60
DI Yogyakarta	48
Banten	55

Sumber: <http://bumn.go.id/halaman/situs/>

Pada Tabel 1.1 terdapat beberapa perusahaan BUMN di pulau Jawa yang memiliki jumlah yang berbeda-beda di tiap provinsi. Pada provinsi DKI Jakarta jumlah perusahaan BUMN yaitu 65, pada Jawa Barat jumlah perusahaan BUMN yaitu 68, pada provinsi Jawa Timur jumlah perusahaan BUMN yaitu 65, pada provinsi Jawa Tengah yaitu 60, pada provinsi DI Yogyakarta jumlah perusahaan BUMN yaitu 48, dan pada provinsi Banten jumlah perusahaan BUMN yaitu 55. Perusahaan BUMN tersebar di beberapa kota termasuk di Bandung. Berikut beberapa perusahaan BUMN di Bandung :

Tabel 1.2
Beberapa Perusahaan BUMN di Bandung

No	Perusahaan	Rating
1	PT Telkom	4,6
2	PT Pindad (Persero)	4,5
3	PT Len	4,5
4	PT Inti (Persero)	4,4
5	PT Mitratel	4,1
6	PT Inti Pindad Mitra Sejati (IPMS)	4,0

Sumber: www.google.com/review

Berdasarkan Tabel 1.2 penulis beralasan memilih lokasi penelitian karena perusahaan PT IPMS memiliki rating 4,0 yang dimana rating ini paling rendah diantara perusahaan lainnya. Rendahnya rating PT IPMS nampaknya tidak terlepas dari kinerja kerja pegawai yang kurang maksimal hal ini menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang belum performan dan belum memenuhi standar operasional perusahaan dan berakibat pada penurunan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada konsumen. Dalam hal ini perlu adanya perhatian dan perbaikan khusus terhadap sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang baik dan optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karena keberhasilan dan keefektifan dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Begitupun halnya pada PT IPMS yang mengharapkan kinerja pegawainya memiliki tingkat yang tinggi.

PT Inti Pindad Mitra Sejati (IPMS) merupakan perusahaan BUMN yang berlokasi di Bandung. Atas dukungan mereka, bisnis perusahaan IPMS berkembang di berbagai bidang. Di sektor manufaktur dan assembling, perusahaan ini memiliki banyak pengalaman dalam memproduksi barang plastik dan logam, seperti material tower dan bahan untuk senjata. PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung juga mempunyai anak perusahaan yaitu PT INTI GOC, bergerak di bidang industri fiber optic, merupakan hasil kerjasama antara PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) dengan perusahaan Korea Selatan, Global Optical Communication Co, Ltd.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan memiliki arti penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi karena dengan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi tidak bekerja seandainya, dengan kinerja yang tinggi mampu bekerja didalam tuntutan perusahaan yang tinggi, dengan kinerja yang tinggi pula mampu membantu perusahaan dalam mencapai target dan profit (Tohardi, 2023:44). Salah satu prioritas yang diperhatikan oleh PT Inti Mitra Sejati untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Kehadiran sangatlah penting, karena kehadiran yang baik maka perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pun akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan akan disiplin terhadap waktu. Disiplin waktu ini merupakan salah satu aspek utama dalam menilai tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berikut ini adalah Tabel 1.3 yang menyajikan data absensi karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.

Tabel 1.3
Data Absensi pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung Tahun 2021-2023

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Jumlah Presentase
2021	85,5%	14,5%	100%
2022	83,3%	16,7%	100%
2023	76,2%	23,8%	100%

Sumber: PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati dalam 3 tahun terakhir kurang baik dan mengalami penurunan jumlah presentase. Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada tahun 2022 terdapat karyawan hadir sebesar 83,3% dan tidak hadir sebesar 16,7%. Kemudian pada tahun 2023 terdapat karyawan hadir 76,2% dan tidak hadir sebesar 23,8%.

Dari data tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya, rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya sanksi terhadap karyawan yang bermasalah. Dari fenomena tersebut juga tentu saja berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan karena tidak mencapai hasil kerja yang optimal.

Oleh karena itu, perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawannya, PT. Inti Pindad Mitra Sejati Bandung memiliki standar nilai kinerja karyawan, berikut merupakan standar nilai kerja karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung:

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung

Keterangan	Rentang Nilai
Baik Sekali	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Kurang	51-60
Buruk	< 50

Sumber: PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung. Penulis menggunakan rekapitulasi standar nilai kerja untuk mengetahui kinerja karyawan. Kinerja juga dapat dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung ditunjukkan pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung
Tahun 2021 - 2023

No	Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
1	2021	100%	79%	Baik
2	2022	100%	78%	Baik
3	2023	100%	70%	Cukup

Sumber: PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2022 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 78% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah 70% dengan kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang mengalami penurunan kinerja dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor yang mempengaruhi, baik faktor internal maupun eksternal. Maka dari itu hal ini sangat perlu diperhatikan faktor – faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang dimana memiliki kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis melakukan pra survey melalui kuisisioner mengenai kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati
Bandung

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Saya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya dengan teliti	3	3	8	9	7	104	3,46

Tabel 1.6 Lanjutan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
2	Saya mengerjakan tugas dengan cepat dan benar	2	4	9	8	7	104	3,46
3	Saya menyelesaikan hasil kerja sesuai perintah	2	2	6	12	8	112	3,73
4	Saya menjalin kerja sama dengan rekan kerja	2	2	12	10	4	102	3,4
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab pada hasil kerja	0	4	16	8	2	98	3,26
6	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.	2	5	14	7	2	92	3,06
Jumlah skor rata – rata								3,39

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey penulis

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil prasurvey tersebut dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata sebesar 3,39. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan di PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung masih terbilang rendah atau masih dibawah rata-rata. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurangnya karyawan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dengan memiliki skor rata-rata 3,06 dan kurangnya karyawan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya dengan memiliki skor rata-rata 3,26. Hal tersebut dikarenakan karyawan harus menunggu perintah terlebih dahulu baru memulai menyelesaikan pekerjaannya, kurang percaya akan kemampuan diri sendiri

Melihat fenomena rendahnya kinerja karyawan pada PT. Inti Pindad Mitra Sejati Bandung, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, maka peneliti melakukan prasurvey melalui kuesioner mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Pindad Mitra Sejati Bandung kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan:

Tabel 1.7
Rekapitulasi Hasil Pra Survey Kondisi Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung

No	Variabel	Skor Rata-Rata
1	Sistem Kerja	3,5
2	Budaya Organisasi	3,26
3	Kepuasan Kerja	3,35
4	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	3,55
5	<i>Emotional Intellegence</i>	3,56
6	<i>Work Life Balance</i>	3,5
7	Komitmen Organisasi	3,53
8	<i>Team Work</i>	3,56

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey penulis

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan mengenai 8 variabel bebas (*independent*) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung yaitu variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja karena memiliki nilai terendah dengan rata-rata variabel Budaya

Organisasi sebesar 3,26 dan Kepuasan Kerja sebesar 3,35. Maka dengan demikian faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung ini adalah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra survey yaitu variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja yang memiliki skor rata-rata dengan hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pemahaman mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja beserta faktor-faktor yang menjadi penyebabnya agar kinerja karyawannya tidak menurun.

Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai dan mendorong anggotanya berinovasi. Budaya organisasi memiliki dampak terhadap individu sebagai anggota organisasi, juga terhadap organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi menjadi salah satu acuan pada karyawan untuk bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal. Dalam kenyataannya penerapan budaya organisasi tersebut bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Apabila budaya yang diterapkannya terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka timbul kinerja karyawan yang kurang baik.

Cara agar mengetahui permasalahan Budaya Organisasi yang terdapat di PT Inti Mitra Sejati Bandung, maka penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana Budaya Organisasi karyawan di PT Inti Mitra Sejati Bandung. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8
Data Hasil Pra Survey Variabel Budaya Organisasi pada Karyawan PT Inti Mitra Sejati Bandung

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Seluruh karyawan mampu menciptakan ide yang inovatif dalam melaksanakan pekerjaan	5	5	8	6	6	93	3,1
2	Seluruh karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan cermat dan tepat	4	6	7	6	7	96	3,2
3	Seluruh karyawan selalu dituntut untuk beorientasi kepada hasil yang tinggi dalam bekerja	3	5	7	7	8	100	3,3
4	Seluruh karyawan mengambil keputusan dengan pertimbangan efek yang terjadi pada rekan kerja yang lain	2	4	9	7	8	105	3,5
5	Sebagian besar karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	2	8	8	5	7	97	3,2

Tabel 1.8 Lanjutan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
6	Seluruh karyawan bersaing secara sehat dalam tim demi kemajuan perusahaan	3	5	7	7	8	100	3,3
Jumlah skor rata – rata								3,26

Sumber: Hasil olahan data kuesioner pra survey oleh penulis

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi memiliki skor rata-rata 3,26 dan dapat dikatakan adanya masalah mengenai Budaya Organisasi pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurangnya karyawan menciptakan ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimana berarti sebagian karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung tidak bisa menyampaikan ide-ide yang inovatif saat menyelesaikan pekerjaan, kurangnya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat yang dimana sebagian karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung masih ada yang menyelesaikan pekerjaan lebih dari batas waktu yang ditentukan, kurang senangnya karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tim hal ini dikarenakan sebagian karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung lebih senang menyelesaikan pekerjaan secara individu dan kurangnya komunikasi antar anggota tim. Kurang baiknya budaya organisasi di PT Inti Mitra Sejati Bandung mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Faktor yang menjadi masalah selain budaya organisasi yaitu kepuasan kerja yang mana kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan

yang merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa jerih payahnya diapresiasi akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Pada prinsipnya setiap perusahaan/organisasi selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan organisasi. Berikut ini adalah hasil pra survey kepuasan kerja yang dilakukan penulis pada karyawan PT Inti Mitra Sejati Bandung.

Tabel 1.9

Data Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.	1	6	16	5	2	91	3,03
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini.	0	4	8	18	0	104	3,46
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	1	5	14	8	2	95	3,16
4	Saya senang karena atasan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.	0	3	8	19	0	106	3,53

Tabel 1.9 Lanjutan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
5	Saya senang karena dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan ini adalah kinerja.	0	2	12	16	0	104	3,46
6	Saya ditempatkan di lingkungan kerja yang baik, dan mendapatkan rekan kerja yang saling membantu dan ramah satu sama lain.	1	1	12	14	2	105	3,5
Jumlah skor rata – rata								3,35

Sumber: Hasil olahan data kuisioner pra survey penulis

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,35 hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung tergolong rendah. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurangnya karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung merasa puas mengenai gaji yang diberikan, kurangnya karyawan PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung merasa puas bekerja dengan rekan kerjanya hal ini dikarenakan karyawan yang sulit berinteraksi dengan rekan kerjanya, kurangnya karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang saat ini, karena sebagian karyawan merasa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan keahliannya. Karyawan mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan. Melihat fenomena tersebut, penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya, baik dalam aspek gaji yang

diberikan, aspek lingkungan kerja, hingga kesesuaian operasional pekerjaan karyawan di lapangan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terlepas pada tahun, tempat yang diteliti dan indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liow (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Panjaitan dan Winarno (2019), kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Persero Divisi Renkinrus Bandung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.10
Research Gap

No	Peneliti	Hasil
	Liow (2020)	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
	Panjaitan (2019)	
	Arif (2019)	
	Hanum (2021)	
	Jansen (2019)	

Pada *research gap* diatas bisa dilihat bahwa perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti terdahulu, dimana *research gap* yang pertama yakni perbedaan tempat penelitian. Hasil dari penelitian terdahulu tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian terdahulu

ini akan memperkuat penelitian ini dan pada penelitian yang sebelumnya belum ada yang meneliti di PT. Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.

Berdasarkan dengan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI PINDAD MITRA SEJATI BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

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. Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti 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 Inti Pindad Mitra Sejati Bandung dimana membantu peneliti dalam merumuskan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian, yaitu:

1. Budaya Organisasi
 - a. Karyawan kurang dalam memberikan ide-ide yang inovatif

- b. Karyawan kurang tepat dalam melakukan pekerjaan
 - c. Karyawan kurang senang menyelesaikan pekerjaan dengan tim
 - d. Karyawan kurang berorientasi kepada hasil pekerjaan
2. Kepuasan Kerja
- a. Karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan
 - b. Karyawan merasa kurang puas dengan rekan kerja
 - c. Karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya
 - d. Karyawan merasa kurang puas dengan promosi jabatan yang ada
3. Kinerja Karyawan
- a. Karyawan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab pada hasil kerja
 - c. Karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya di waktu yang telah ditentukan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan laporan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya organisasi pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.
2. Kepuasan kerja pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.
3. Kinerja pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung baik secara simultan maupun parsial.

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. Dengan penelitian ini diharapkan berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Dengan ini penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi atau tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan agar penelitian yang dilakukan penulis dapat memberikan kegunaan dan manfaat bagi pembaca.

Kegunaan praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan di PT Inti Pindad Mitra Sejati Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.