

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah mengubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar perusahaan. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Saat ini pekerjaan semakin menantang dan kompleks, kinerja karyawan sangat penting untuk keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan (Cesário, 2017). Fenomena kinerja pegawai merupakan konstruksi multidimensi dan kriteria yang sangat vital untuk menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Reputasi dan profitabilitas perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada di dalamnya (Sendawula et al., 2018). Perusahaan tentu tidak terlepas dari unsur sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan modal dan teknologi merupakan faktor-faktor yang penting dalam menciptakan suatu keberhasilan. Sumber-sumber tersebut harus digerakan secara efektif dan efisien, guna menghadapi persaingan *Industry 5.0* untuk setiap negara dengan tantangan yang baru dalam era digitalisasi ini.

Untuk melihat keadaan Indonesia dalam menghadapi persaingan *Industry 5.0* dapat dilihat pada ranking ekonomi Indonesia yang diterbitkan oleh *Global Innovation Index (GII)*, dalam penilaiannya termasuk *input* (institusi, *human capital and research*, infrastruktur, *market sophistication*, *business sophistication*) dan *output* (pengetahuan dan teknologi, kreativitas). Dalam penilaian *GII* tersebut Indonesia hanya berada pada ranking 87 dari 132 negara. Lalu, melihat data yang diterbitkan oleh *United Nations (UN)*, dalam programnya yang bernama *United Nations Development Programme (UNDP)* mengenai *Human Development Index (HDI)* merilis peringkat negara berdasarkan kualitas pembangunan negara dan ekonomi, Indonesia hanya berada diperingkat 114 dari 191 negara yang dinilai.

Pada region Asia Tenggara, Indonesia masih berada dibawah negara lain seperti Singapura peringkat 12 dunia, Brunei peringkat 51, Malaysia peringkat 62, Thailand peringkat 66. Selanjutnya, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) indeks kinerja karyawan di Indonesia yang dilihat dari angka kualitas pekerja Indonesia (IKP) pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 10.69%. Pada Tahun 2019 indeks kinerja karyawan di Indonesia berada pada angka 55.23%, sedangkan pada Tahun 2020 indeks kinerja karyawan di Indonesia berada pada angka 44.54% (BPS, 2020). Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja sumber daya manusia di Indonesia menjadi masalah dan masih kalah dibandingkan dengan negara lain, begitu penting untuk setiap organisasi dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat terus bersaing pada era globalisasi ini.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk perusahaan, karena kinerja karyawan berdampak terhadap upaya-upaya perusahaan untuk dapat mencapai tujuan-tujuannya. Kemudian, para karyawan yang memiliki rasa penguasaan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan mengatur konteks pekerjaan (*efficacy*) akan menjadi lebih: terserap secara mental dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan tanpa terganggu (*absorption*); cenderung menginvestasikan upaya untuk menghasilkan hasil yang sudah diharapkan (*vigor*); dan sangat teridentifikasi dengan apa yang mereka lakukan (*dedication*) (Alessandri, G, et al. 2018). Daya saing ini mengacu pada kemampuan-kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan memperoleh pangsa pasar di dalam industrinya yang meliputi tantangan kesinambungan usaha, tantangan global dan tantangan teknologi (Noe, 2015).

PT X bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT X memiliki saham yang diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI). PT X menjadi salah satu perusahaan ternama sehingga penulis tertarik untuk meneliti dan mewawancarai pihak yang berwenang dalam perusahaan ini, dalam wawancara dengan bagian *Workforce and Outsource Management* terdapat hanya sedikitnya karyawan yang mencapai kinerja tinggi, atas dasar hasil wawancara tersebut penulis tertarik melaksanakan pra penelitian kepada 30 karyawan PT X.

**Tabel 1. 1**  
**Data Pra Penelitian**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		Persentase (%)				
1.	Saya merasa bahwa saya selalu dapat menjadi karyawan yang terbaik.	17	27	7	42	7
2.	Saya merasa sangat dekat dengan rekan-rekan di tempat kerja.	23	27	0	33	17
3.	Saya merasa bahwa saya selalu dilibatkan dalam rencana kerja perusahaan.	13	27	10	43	7
4.	Saya merasa bahwa budaya perusahaan memberikan perubahan pada perusahaan dan memperjelas tujuan perusahaan.	20	20	27	33	0
5.	Saya merasa peluang promosi jabatan pada bidang kerja saya mudah dicapai.	10	17	30	33	10
6.	Saya merasa benefit dari perusahaan sudah sangat sesuai dengan harapan saya.	17	30	7	37	10
7.	Saya selalu merasa dapat menyelesaikan pekerjaan yang rumit.	20	20	20	37	3
8.	Saya selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	23	17	43	3
9.	Saya selalu bersedia membantu pekerjaan dari rekan kerja.	13	17	30	37	3
10.	Saya merasa fasilitas ruang saya bekerja sudah mendukung pekerjaan saya.	17	17	17	37	12
11.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	10	30	20	37	3
12.	Saya merasa bahwa saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	17	17	27	32	7
13.	Saya tidak pernah berkeluh-kesah pada rekan kerja mengenai pekerjaan.	14	13	10	50	13
14.	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat bekerja.	20	53	17	10	0

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dengan beberapa keterangan seperti SS yaitu (Sangat Setuju), S yaitu (Setuju), KS adalah (Kurang Setuju), TS adalah (Tidak Setuju) dan STS adalah (Sangat Tidak Setuju). Berdasarkan data – data tersebut, tampak data tersebut menampilkan hasil bahwa sebagian besar karyawan belum konsisten untuk menjadi karyawan yang terbaik dan karyawan juga tidak merasa dekat dengan rekan – rekan kerjanya. Selain itu, sebagian besar para karyawan masih merasakan kurang begitu dilibatkan dalam rencana – rencana kerja perusahaan serta para karyawan masih merasa belum ada perubahan dalam perusahaan. Kemudian, sebagian besar karyawan masih merasakan bahwa meskipun adanya peluang promosi jabatan, karyawan masih merasakan hal tersebut cukup sulit untuk dicapai dan para karyawan masih merasakan bahwa meskipun adanya benefit yang diberikan perusahaan, benefit tersebut masih belum sesuai dengan harapan para karyawan. Selanjutnya, mayoritas para karyawan menjawab pernyataan dengan tidak setuju menyangkut pekerjaan yang rumit, inovasi, membantu rekan, fasilitas, lama penyelesaian tugas, pengambilan keputusan, keluhan dan hadir tepat waktu yang bisa jadi ada kemungkinan dapat menyebabkan para karyawan mengikuti perintah perusahaan kurang begitu optimal dan kurang maksimal saat mengerjakan tugas – tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya pada jabatannya masing – masing. Mayoritas karyawan yang merasa kinerja mereka kurang optimal menunjukkan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan yang perlu diatasi dalam perusahaan.

Meskipun begitu, PT X secara terus menerus melakukan upaya – upaya untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, dalam upaya untuk dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia di dalam perusahaan, PT X Bandung secara rutin pada setiap periodenya para karyawan ini akan mendapatkan penilaian mengenai kinerjanya, hal tersebut selalu dilaksanakan oleh PT X agar kinerja para karyawannya dapat bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan, peraturan dan standar yang berlaku serta telah ditentukan juga menjadi tolok ukur serta evaluasi diakhir periode yang berjalan. Kinerja para karyawan di PT X selalu diukur dengan metode tersendiri di PT X yaitu menggunakan metode SKI (Satuan Kinerja Individu), pada dasarnya SKI (Satuan Kinerja Individu) ini

mengacu pada metode KPI (*Key Performance Indicators*) yang dalam penggunaannya untuk menilai kinerja para karyawannya menggunakan indikator SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*). Kemudian, Menurut Banerjee & Buoti (2012), *key performance indicators* (KPI) adalah skala dan indikator kuantitatif yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. *Key performance indicators* (KPI) juga digunakan untuk menentukan tujuan yang dapat diukur, melihat tren dan mendukung pengambilan keputusan.

**Tabel 1. 2**  
**Nilai Prestasi Karyawan PT X Bandung**

<b>Range Nilai (%)</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>Keterangan</b>
$\geq 110$	P1	Istimewa
$\geq 103$ s.d $< 110$	P2	Baik Sekali
$\geq 96$ s.d $< 103$	P3	Baik
$\geq 90$ s.d $< 96$	P4	Kurang
$< 90$	P5	Kurang Sekali

Sumber: PT X Bandung 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 PT X Bandung memiliki lima macam kriteria yang menjadi penilaian untuk para karyawannya, para karyawan harus berusaha untuk memiliki kinerja yang optimal ataupun mumpuni dan baik agar kriteria kinerja yang akan didapatkan pada setiap akhir periode merupakan kriteria yang bagus dan sesuai dengan kinerja yang telah dikeluarkan selama periode tersebut, sebegus mungkin hasil penilaian kinerja karyawan harus bisa dipenuhi oleh para karyawannya, dimulai dari range nilai  $\geq 110$  dengan nilai prestasi P1 merupakan kriteria yang paling tinggi atau bagus dengan keterangan istimewa selanjutnya range nilai  $\geq 103$  sampai dengan  $< 110$  merupakan nilai prestasi P2 dengan kriteria Baik Sekali, lalu range nilai  $\geq 96$  sampai dengan  $< 103$  adalah nilai prestasi P3 dengan kriteria Baik, kemudian range nilai  $\geq 90$  sampai dengan  $< 96$  nilai prestasi P4 dengan kriteria Kurang dan terakhir  $< 90$  nilai prestasi P5

dengan kriteria Kurang Sekali merupakan kriteria penilaian yang paling rendah. Berdasarkan kriteria P1, P2, P3, P4 dan P5 tersebut juga masuk pada kategori kinerja seorang karyawan, Kinerja karyawan terbagi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan kriteria penilaian PT X Bandung P1 merupakan kinerja tinggi seorang karyawan, P2 dan P3 merupakan kinerja sedang atau menengah seorang karyawan, kemudian P4 dan P5 merupakan kinerja yang rendah bagi karyawan.

**Tabel 1. 3**

**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT X Bandung 2017-2021**

NILAI KINERJA	2017	2018	2019	2020	2021
	Persentase (%)				
<b>P1 (Istimewa)</b>	6	6	5	4	3
<b>P2 (Baik Sekali)</b>	64	62	58	57	54
<b>P3 (Baik)</b>	25	27	34	33	31
<b>P4 (Kurang)</b>	1	1	1	2	1
<b>P5 (Kurang Sekali)</b>	0	0	0	0	0
Tidak ada nilai, dikarenakan masa kerja < 1 Tahun dan tenaga kerja kontrak (pohire, rehire)	4	4	2	4	11
<b>Total</b>	100	100	100	100	100

Sumber: PT X Bandung, 2022.

Berdasarkan pada Tabel 1.3 mengenai kinerja karyawan PT X Bandung, dapat dilihat bahwa persentase kinerja karyawan mengalami penurunan dengan persentase nilai P1 (Istimewa) pada tahun 2017 adalah 6%, pada 2018 kinerja karyawan masih stabil pada 6%, pada 2019 mengalami penurunan menjadi 5%, pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi menjadi 4% dan pada tahun 2021 adalah kembali terjadi penurunan menjadi 3%. Persentase kinerja karyawan dengan nilai P2 (Baik Sekali) pada tahun 2017 adalah 64%, pada 2018 terjadi penurunan menjadi 62%, pada 2019 terjadi penurunan lagi menjadi 58%, pada tahun 2020 masih terjadi penurunan menjadi 57% dan pada tahun 2021 kembali terjadi

penurunan menjadi 54%. Persentase kinerja karyawan dengan nilai P3 (Baik) pada tahun 2017 adalah 25%, pada 2018 terjadi peningkatan menjadi 27%, pada 2019 adanya peningkatan lagi 34%, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 33% dan pada tahun 2021 terjadi penurunan kembali menjadi 31%. Persentase kinerja karyawan dengan nilai P4 (Kurang) pada tahun 2017 adalah 1%, pada 2018 masih stabil di 1%, pada 2019 masih stabil 1%, pada tahun 2020 ada peningkatan menjadi 2% dan pada tahun 2021 kembali menurun menjadi 1%. Persentase karyawan yang tidak memperoleh nilai kinerja pada tahun 2017 adalah 4%, pada 2018 masih stabil pada 4%, pada 2019 mengalami penurunan menjadi 2%, pada tahun 2020 adanya peningkatan kembali ke 4% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 11% dikarenakan bukan pegawai tetap.

Berdasarkan uraian di atas, maka terlihat bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, sehingga organisasi atau perusahaan harus melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Aspek manusia merupakan aspek esensial bagi keberhasilan sebuah organisasi dalam persaingan masa globalisasi. Kinerja merupakan bagian penting dan memberikan manfaat signifikan pada suatu lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai tentu sangat berpengaruh pada kinerja organisasi (Almatrooshi et al., 2016). Setiap karyawan tentu harus mencapai kinerja baik dan profesional, kinerja yang baik akan memaksimalkan kinerja perusahaan, karena pegawai merupakan aspek utama, vital dan sentral dari organisasi (Jalali et al., 2021), maka perlu menentukan faktor yang mempengaruhi kinerja, mencari cara untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Departemen SDM disini berperan untuk menciptakan dan mengelola kualitas SDM di dalamnya pegawai secara tepat agar kinerjanya optimal (Chakraborty, 2021).

Motivasi merupakan alat dasar untuk menentukan arah organisasi dengan terciptanya kepuasan kerja di kalangan pekerja pada organisasi tersebut (Dessler, 2004). Menurut Cong dan Van (2013) motivasi sebagai faktor-faktor yang menyebabkan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian, motivasi

merupakan proses psikologis yang dapat meningkatkan kinerja dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting untuk tercapainya suatu tujuan. Selanjutnya, karyawan harus meningkatkan motivasi yang lebih tinggi di perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014). Motivasi menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kinerja karyawan.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Omollo (2015) yang menyatakan ketika karyawan mempunyai motivasi yang baik bisa berdampak dengan meningkatnya skill sebagai akibatnya kinerjanya maksimal dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Riset yang dilakukan Al-Hawary & Banat (2017) memperoleh temuan bahwa motivasi secara materiil dan non materiil mempunyai imbas signifikan di kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung juga oleh penelitian Paais & Pattiruhu (2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini pula disebutkan bahwa karyawan adalah aset berharga yang wajib dijaga oleh perusahaan.

Meskipun demikian dari temuan adanya keterhubungan variabel motivasi terhadap kinerja, terdapat pula temuan yang memberikan hasil tidak selaras. Penelitian Niati et al., (2022) pada risetnya menemukan bahwa motivasi tidak memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan riset yang dilakukan oleh Angreni, L. et al., (2019) yang mengatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan research gap penelitian terdahulu di atas, peneliti menjadikannya sebagai dasar untuk melakukan penelitian keterhubungan variabel terkait.

Kemudian, budaya organisasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik dari budaya organisasi akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan kinerja dari karyawan (Robbins, 2006). Budaya organisasi juga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai budaya organisasi berasal dari panduan yang diberikan untuk mengarahkan perilaku seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Joseph Champoux, 2011). Lalu, pada korelasi variabel



budaya organisasi terhadap kinerja, didapati beberapa temuan penelitian sebelumnya yang menggambarkan adanya keterhubungan keduanya. Penelitian Jacob et al. (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Salain et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa keuangan swasta di Denpasar, Bali. Pada penelitian tersebut dijelaskan jika budaya organisasi bukan hanya sebagai kewajiban untuk berkomitmen kepada perusahaan saja, tetapi sebagai keyakinan yang dianut oleh karyawan dan harus dilaksanakan dengan baik sebagai identitas serta nilai kepercayaan diri dalam bekerja.

Hasil yang berbeda dengan temuan sebelumnya mengenai budaya organisasi pada kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wabia et al., (2021) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Temuan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Theresia *et al.* (2018) menemukan jika budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen atau karyawan. Perbedaan beberapa hasil penelitian tersebut, menjadi dasar melakukan pengujian variabel terkait pada penelitian ini.

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Makna terbaik tentang kepuasan kerja dan kinerja adalah bahwa pasti memiliki hubungan yang positif dan lebih baik seperti anggapan konvensional bahwa karyawan yang bahagia sebagai karyawan adalah yang produktif (Luthans, 2015). “Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan munculnya perasaan atau emosi positif terhadap pekerjaannya” (Oshagbemi, 2012). Adapun hal tersebut muncul sebagai akibat dari tercukupinya harapan pekerja pada segala sesuatu ihwal pekerjaan. Begitupun menurut George (2015) “Kepuasan kerja dialami oleh karyawan yang merasa puas terhadap dukungan dari perusahaan terhadap karyawan pada segala hal”. Artinya, karyawan akan melakukan evaluasi terhadap tanggung jawab kerjanya serta merasakan budaya organisasi perusahaan apakah sudah sejalan dengan harapan yang dimilikinya.

Hasil riset yang dilakukan oleh Ja'faru et al. (2014) memperlihatkan hasil jika rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya itu sangat butuh dijaga, karena rasa puas yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya dapat terus menerus menaikkan kualitas kinerja yang dimiliki karyawan. Salah satu indikasi karyawan mengalami kepuasan kerja ialah dengan munculnya perasaan bahagia dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kecenderungan karyawan dengan rasa kepuasan kerja menyebabkan hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi. Penemuan tersebut selaras dengan riset yang dilakukan oleh Noor et al. (2016) yang menampilkan kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang berbeda dengan temuan sebelumnya mengenai kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dharmadewi et al (2021) risetnya menghasilkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil riset yang dilakukan oleh Desratri et al., (2022) yang menampilkan hasil risetnya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan beberapa hasil penelitian-penelitian tersebut, menjadi dasar melakukan pengujian variabel terkait pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian-uraian data dan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik dan akan meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di PT X Bandung, dengan judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh motivasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti mengidentifikasi masalah penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan pada PT X Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT X Bandung?

3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT X Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung?
8. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT X Bandung?
9. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT X Bandung?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan mengenai:

1. Mengetahui gambaran tingkat motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan pada PT X Bandung.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT X Bandung.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT X Bandung.
4. Mengetahui pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung.
5. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung.
6. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung.
7. Mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT X Bandung.

8. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT X Bandung.
9. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT X Bandung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian sejenis.
3. Diharapkan dapat berkontribusi untuk pengembangan ilmu manajemen.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

##### **A. Manfaat Bagi Peneliti**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Sebagai sarana mengembangkan daya berfikir dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki di perguruan tinggi.

##### **B. Manfaat Bagi Pembaca**

1. Sebagai bahan informasi kepada pembaca, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi.
2. Menambah wawasan mengenai ilmu manajemen dan memberikan pengalaman dengan turun langsung ke lapangan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

##### **C. Manfaat Bagi Lembaga**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadikan informasi tambahan mengenai motivasi karyawan dan budaya organisasi di perusahaan atau organisasi berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dengan menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi.