

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan dagang Dinamis Jaya adalah perusahaan yang menjadi pengepul sampah untuk daerah Bandung dan Sekitarnya. Perusahaan ini telah ada dari tahun 1980 yang tidak lain telah menjadi sebagai salah satu perusahaan turut mengendalikan tingkat sampah di Kota Bandung dan Sekitarnya.

Perusahaan ini bisa dibilang perusahaan keluarga yang awalnya dimiliki oleh Bapak Yongki lalu diteruskan oleh adiknya yaitu Bapak Tatang Sofyan. Perusahaan pengepul sampah ini berada di jalan Soekarno Hatta no 156 Bandung.

Perusahaan ini tidak hanya menjadi penghasil biji plastik dan kertas yang ada di Kota Bandung dan Sekitarnya. Perusahaan ini bekerja sama dengan berbagai perusahaan dalam menghasilkan produk biji plastik dan kertas untuk memenuhi permintaan pasar akan produk tersebut dengan jangkauan pulau Jawa. Adapun sampah yang diterima oleh PD Dinamis Jaya ini berupa kertas dan plastik.

PD Dinamis Jaya memiliki jumlah pegawai sebanyak 22 orang yang 2 diantaranya memegang tanggung jawab pada bidang produksi dan operasi. 11 diantaranya merupakan supir truk yang bekerja pada bagian distribusi hasil output perusahaan maupun pengumpulan sampah yang akan di daur ulang dari institusi-institusi, TPA, dan TPS di Kota Bandung dan Sekitarnya. 9 orang sisanya merupakan pekerja kasar yang secara bergantian dibagian *pressing* dan *packaging*.

PD Dinamis Jaya memiliki 5 mesin *pressing* yang menunjang kegiatan pada perusahaan ini. Dengan adanya mesin tersebut sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas dari para pegawai. Adapun PD Dinamis Jaya memiliki 2 cabang yang berada di Jalan Sudirman dan juga ada di Jalan Leuwih Gajah.

1.1.1. Visi dan Misi

Visi yang ditentukan oleh PD Dinamis Jaya dalam mengelola perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Menjadi perusahaan pengolahan sampah yang No. 1 di Indonesia.
2. Menjadi perusahaan yang dapat membantu mengurangi populasi sampah di Indonesia.
3. Menekan populasi sampah di Indonesia.

Untuk memenuhi visi yang telah perusahaan tetapkan, maka misi yang di jalankan dalam rangka memenuhi target yang tercantum pada visi perusahaan diatas sebagai berikut :

1. Melakukan aktivitas perkantoran tanpa menghasilkan limbah.
2. Melakukan kampanye hidup sehat dalam jangka waktu tertentu untuk membangun hidup sehat tanpa sampah.
3. Memberikan pengetahuan pada masyarakat sekitar tentang sampah apa saja yang bisa di daur ulang.
4. Menerima pembuangan sampah daur ulang dari siapa pun yang ingin membuangnya.

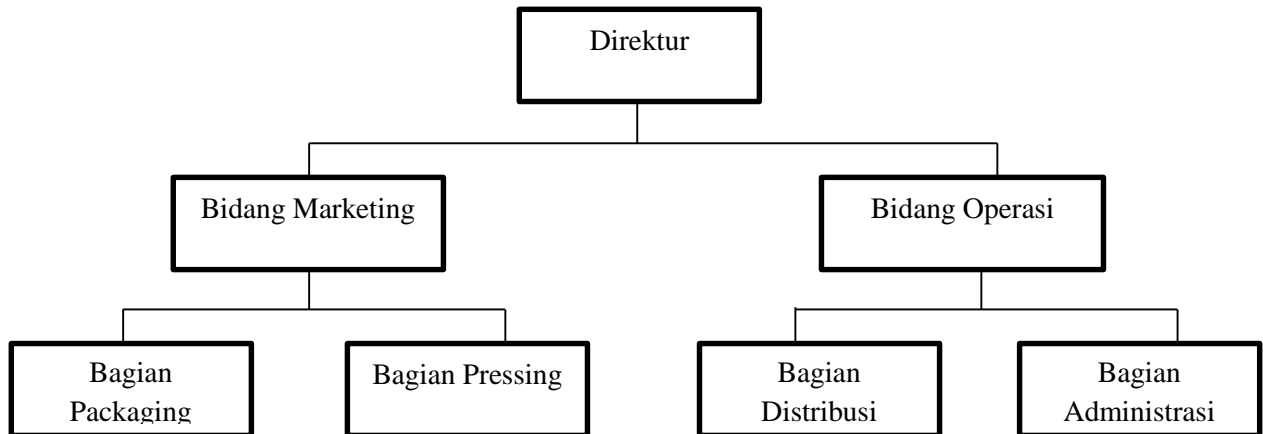
Dilihat dari misi perusahaan, PD Dinamis Jaya banyak melakukan kegiatan yang bersifat edukasi pada masyarakat untuk mengurangi dan memilah sampah apa yang dapat di daur ulang. Bahkan dalam prakteknya perusahaan ini banyak sekali melakukan kegiatan CSR yang membantu kehidupan bermasyarakat tidak hanya dalam lingkungan yang berhubungan dengan sampah. PD Dinamis Jaya sendiri memiliki organisasi diluar struktur perusahaan dalam membantu kegiatan CSR perusahaan yaitu Terima Rorongsokan Istimewa (Terroris). Organisasi ini membantu pengenalan kegiatan perusahaan dan kampanye-kampanye sampah. Selain itu organisasi ini memiliki tujuan untuk membantu PD Dinamis Jaya dalam memenuhi visi misi perusahaan meskipun organisasi ini diluar struktur perusahaan.

1.1.2. Struktur Perusahaan

Gambar 1.1

Struktur Perusahaan

Sumber : PD Dinamis Jaya 2015



Struktur organisasi diatas merupakan struktur organisasi yang digunakan oleh PD Dinamis Jaya. Pemilik dan pengelola usaha memegang tanggung jawab sebagai pemimpin dari perusahaan dan juga memegang tugas dalam pengaturan keuangan dan kepegawaian secara langsung yang dianggapnya membutuhkan tingkat kepercayaan tinggi sehingga tidak Ia serahkan pada orang lain.

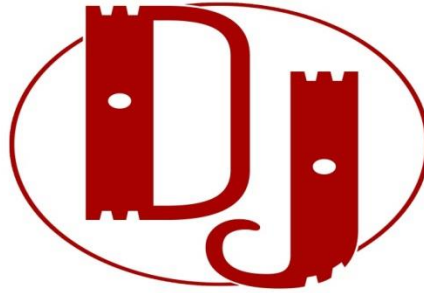
Kepala *marketing* dan operasi diduduki oleh 1 orang di masing-masing bidangnya. Dibawah bidang *marketing* ada bagian *packaging* dan *pressing* yang memiliki jumlah pegawai 9 orang yang bekerja secara bersamaan dan bergantian di kedua bidang tersebut. Dibawah bidang operasi terdapat bagian distribusi dimana diisi oleh 11 orang supir yang bertugas untuk mengantar bahan olahan dan menjemput bahan baku sampah daur ulang untuk diolah.

1.1.3. Logo

Gambar 1.2

Logo Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan tahun 2014



Logo diatas merupakan logo dari PD Dinamis Jaya. D dan J merupakan singkatan dari nama perusahaan Dinamis Jaya, adapun ukiran-ukiran pada huruf merupakan gambaran dimana *gear* atau motor penggerak dari setiap mesin yang ada dan dapat diartikan bahwa perusahaan bekerja keras dan memiliki hubungan antar individu yang ada dalam perusahaan.

Gambar lingkaran pada logo tersebut bukan hanya sebagai pemanis bagi sebuah logo tetapi memiliki arti kekeluargaan. Kekeluargaan disini dimaksudkan dimana PD Dinamis Jaya merupakan perusahaan yang didalamnya tidak memiliki jarak antar bidang, bagian, maupun jabatan yang berlebihan. Rasa kekeluargaan ini dimaksudkan agar para pegawai memiliki sifat *mutual cooperation* dimana mereka saling membantu dan memiliki rasa toleransi antar sesama demi memajukan dan mengembangkan perusahaan. Pemilihan warna pun merah dan putih. Merah memiliki arti berani, berani melakukan perubahan dimana relatif banyak perusahaan menjadi penghasil sampah tetapi PD Dinamis Jaya berani untuk bergerak menjadi jawaban untuk solusi sampah.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan penduduk di daerah Bandung dan Sekitarnya setiap tahunnya bertambah, dengan demikian akan menyebabkan bertambahnya volume sampah yang akan dihasilkan oleh tingkat konsumsi dan aktivitas dari setiap penduduknya. Sebagai contoh analisis pertumbuhan sampah dan penduduk di Kota Cimahi dari tahun 2010 hingga 2030 yang telah diramalkan oleh pemerintah Kota Cimahi mencapai angka yang terus berbanding lurus antara penduduk dan sampah yang dihasilkan. (cimahikota.go.id. 2015)

Tabel 1.1

Potensi Timbulan Sampah Kota Cimahi

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Cimahi 2014

Tahun	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Potensi Sampah (m³/hari)	Potensi Sampah (ton/hari)
2010	622.649	1.463,23	365,81
2015	821.084	1.929,55	482,39
2020	955.690	2.245,87	561,47
2025	1.090.296	2.562,20	640,55
2030	1.224.902	2.878,52	719,63

Data dari Balai pengelolaan sampah regional Bandung menjelaskan bahwa setiap warga Bandung menghasilkan sampah sekitar 3 liter per hari, sehingga apabila jumlah penduduk Kota Bandung mencapai 2,5 juta jiwa maka beban sampah dapat mencapai sekitar 7.500 m³ per hari. Di Kota Bandung, setiap hari sampah sekitar 1.600 ton. Dari jumlah itu, yang dapat terangkut ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sarimukti sekitar 1.200 ton. Sisanya, sebanyak 150-250 ton diolah warga sekitar TPA, 150-250 ton sampah lainnya tidak terangkut, dan dibuang di tempat pembuangan sampah liar.

Sampah yang tidak terangkut diakibatkan oleh jumlah armada truk pengangkut sampah kurang memenuhi standar dari segi kuantitas maupun kualitas. Keterangan tersebut di dukung oleh pengakuan dari Kepala Bidang Hukum dan Humas Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung,

Djubaedah pada hari Kamis (25/9), di Bandung, yang mengatakan “Jumlah truk pengangkut sampah saat ini (2014) sekitar 120 unit, yang seharusnya diperlukan sekitar 140 unit untuk menjangkau 160 TPS (tempat pembuangan sementara) di seluruh Bandung. Pengangkutan sampah di TPS rata-rata dapat dilakukan seminggu tiga kali”. Dari 120 truk pengangkut sampah itu, 10 truk di antaranya adalah bantuan swasta melalui dana dari program tanggung jawab perusahaan (CSR). Secara umum, kondisi truk milik PD Kebersihan juga sudah tua sehingga perlu diremajakan. (nationalgeographic.co.id, 2015).

Dengan kondisi seperti ini PD Dinamis Jaya dan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis muncul untuk membantu dalam mengendalikan populasi sampah yang tidak terselesaikan oleh pemerintah dalam jangkauan masing-masing perusahaan. Perusahaan yang berkembang selalu meningkatkan tingkat produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif dari perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. (Prihayanto, 2011)

Kinerja karyawan (prestasi) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, dimana salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan guna menunjang performa organisasi.

Dari penjelasan diatas cukup mewakili mengapa pegawai atau karyawan ini menjadi faktor utama dalam suatu proses produksi dari sebuah perusahaan. Adapun tolak ukur dari kinerja seorang pegawai yaitu hasil kerja yang pegawai kerjakan harus memenuhi target perusahaan atau menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab dari pegawai tersebut. Direktur utama PD Dinamis Jaya menyatakan bahwa pegawai pada PD Dinamis Jaya memiliki tanggung jawab

terhadap pekerjaan yang telah ditentukan pada bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, dalam proses penilaian kinerja pegawai pada PD Dinamis Jaya, perusahaan menetapkan nilai dari apa yang telah mereka kerjakan. Produktifitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tindakan potensial yang dapat diambil oleh para manajer sumber daya manusia guna menjamin kontribusi strategis mereka ialah mengembangkan sistem pengukuran yang mampu memperlihatkan dampak sumber daya manusia terhadap kinerja (Kwang, 2011:197-198).

Dalam melakukan pekerjaan karyawan akan dinilai oleh perusahaan dalam proses selama dia bekerja, adapun tolak ukur baik tidaknya pegawai itu bekerja bisa dilakukan dengan melihat tingkat kinerjanya selama bekerja apakah mencapai target dari perusahaan atau tidak. PD Dinamis Jaya melakukan pengukuran kinerja pegawai dalam menentukan target perusahaan dibulan berikutnya, untuk melihat kinerja pegawai, dan melihat tingkat produktivitas dari para pegawainya. Kinerja pegawai pada PD Dinamis Jaya dimulai dari menimbang sampah, membersihkan sampah, *pressing*, dan *packaging*. Dalam proses kinerjanya pun empat kegiatan dibagi tersebut dibagi menjadi 2 bagian yaitu *input* dan *output*. Dimana *input* ditentukan oleh kinerja dari bidang operasi yang membawa bahan baku untuk diolah sebelum menjadi bahan yang akan dijual sedangkan *output* lebih dipengaruhi oleh bidang *marketing* yang akan menghasilkan produk yang telah di proses untuk dijual selanjutnya.

Adapun rincian kinerja dan target perusahaan pada PD Dinamis Jaya pada periode Mei sampai dengan Juli 2015 seperti dibawah ini

Tabel 1.2
Kinerja Perusahaan Tahun 2015

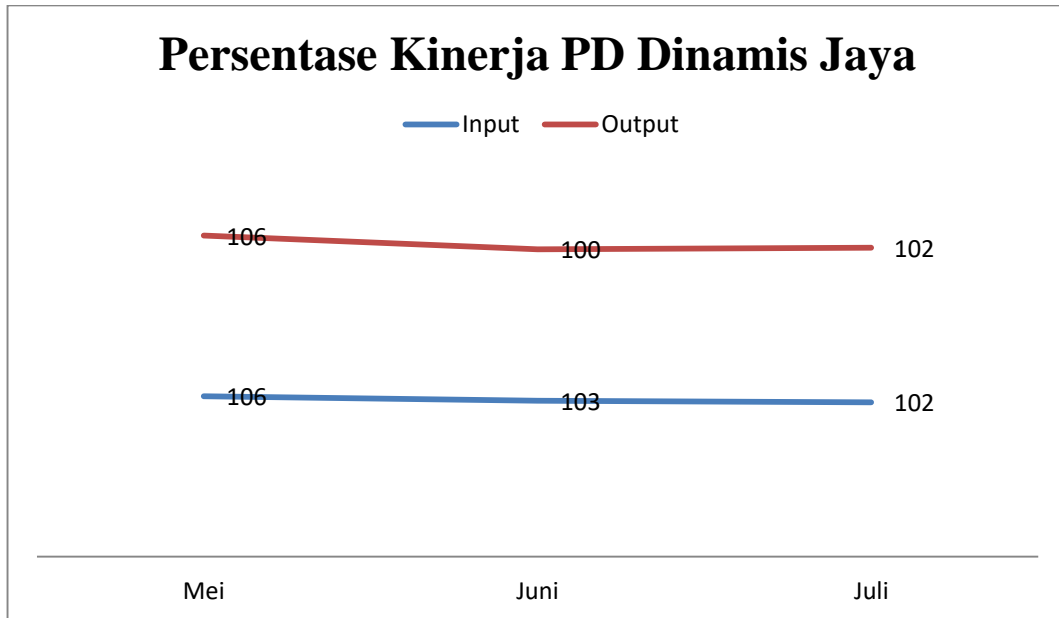
Sumber: Hasil Olahan Penulis 2015

Periode	Uraian	Realisasi Pekerjaan	Target Perusahaan	Persentase Pencapaian Target Perusahaan
Mei	1. Menimbang sampah	53 ton	50 ton	106%
	2. Pembersihan sampah	53 ton	50 ton	
	3. <i>Pressing</i>	50 ton	47 ton	106%
	4. <i>Packaging</i>	50 ton	47 ton	
Juni	1. Menimbang sampah	55 ton	53 ton	103%
	2. Pembersihan sampah	55 ton	53 ton	
	3. <i>Pressing</i>	50 ton	50 ton	100%
	4. <i>Packaging</i>	50 ton	50 ton	
Juli	1. Menimbang sampah	50 ton	49 ton	102%
	2. Pembersihan sampah	50 ton	49 ton	
	3. <i>Pressing</i>	46 ton	45 ton	102%
	4. <i>Packaging</i>	46 ton	45 ton	

Dilihat dari Tabel 1.2 diatas, Pada bulan Mei PD Dinamis Jaya memiliki tingkat *input* dan *output* realisasi melebihi target dengan masing-masing 106%, sedangkan pada bulan Juni memiliki tingkat *output* paling rendah dengan *output* 100% dan *input* paling rendah berada pada bulan Juli dengan *input* 102%. Persentase kinerja dari pegawai PD Dinamis Jaya cukup baik dengan persentase hasil kinerja yang selalu memenuhi target yang dibebankan oleh perusahaan terhadap pegawainya meskipun secara fluktuatif cenderung menurun. Untuk melihat kinerja dari PD Dinamis Jaya lebih rinci dapat dilihat lebih jelas pada Gambar 1.3 dibawah.

Gambar 1.3
Persentase Kinerja PD Dinamis Jaya Tahun 2015

Sumber : Hasil Olahan Penulis



Motivasi dipandang penting untuk dianalisis seperti penelitian yang dilakukan oleh Susan, Were *et.al* (2012:202) dalam jurnalnya “*Influence of Motivation on Performance in the public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya*” motivasi karyawan diperlukan agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja. Ketika seseorang termotivasi, mereka senang dan akan bekerja dengan baik. Dengan adanya strategi pelaksanaan motivasi yang tepat dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Menurut dari Zunaidah dan Budiman Ardi Novarandi Arif (2014:46) menyatakan bahwa absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan. Absensi yang diberlakukan oleh PD Dinamis Jaya adalah untuk melihat kehadiran dari para pegawainya sebagai suatu hal yang menentukan jumlah pendapatan dari pegawai itu sendiri, disamping tingkat produktifitas pegawai itu sendiri tentunya. Daftar absensi PD dinamis Jaya dapat dilihat di tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Absensi Pegawai PD Dinamis Jaya Tahun 2016

Sumber: Hasil Olahan Penulis

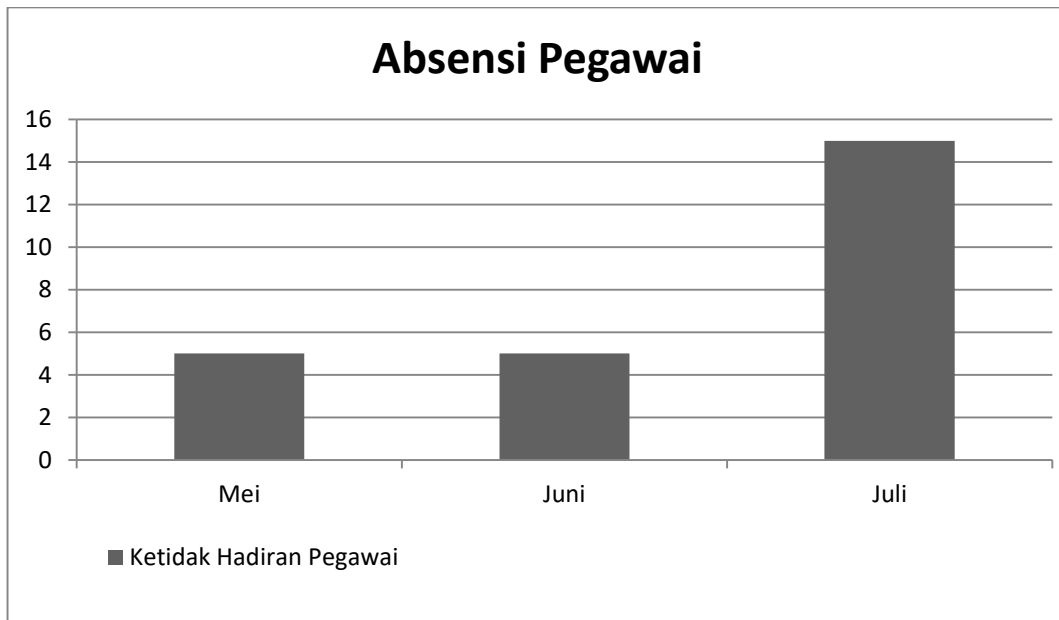
Periode	Jumlah Karyawan			Ketidak Hadiran	Total Seluruh Pegawai	Persentase Ketidak Hadiran
	Sakit	Izin	Absen			
Mei	1	.	.	1	20	5%
Juni	.	.	1	1	20	5%
Juli	2	.	1	3	20	15%

Tabel 1.3 menunjukkan jumlah ketidakhadirannya pegawai pada PD Dinamis Jaya pada periode Mei sampai dengan bulan Juli cenderung naik terutama pada bulan Juli pegawai dari PD Dinamis Jaya mengalami jumlah pegawai yang tidak masuk kerja memiliki jumlah yang cukup besar hingga mencapai 15% dan sebaliknya pada bulan Mei dan Juni pegawai dari PD Dinamis Jaya memiliki pegawai yang tidak masuk hanya sebesar 5%.

Menurut keterangan di atas, motivasi pegawai di PD Dinamis Jaya bisa dibilang tidak baik dengan persentase 5%-15% yang tidak masuk disetiap bulannya. Hal ini menggambarkan motivasi di PD Dinamis Jaya masih perlu ditingkatkan dengan berbagai cara agar dapat lebih memotivasi para pegawai supaya dapat bekerja secara optimal. Dapat dilihat di gambar 1.4 terdapat peningkatan pada jumlah pegawai yang tidak masuk pada periode Mei hingga Juli.

Gambar 1.4
Tingkat Absensi Pegawai PD Dinamis Jaya Tahun 2016

Sumber: Hasil Olahan Penulis



Salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja dari karyawan adalah budaya organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Uddin , Were *et.al* (2012:71) dalam jurnalnya “*Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*”, Ia menyimpulkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut menjelaskan adanya keyakinan karyawan, norma, perilaku, dan semua aspek yang relevan dari budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai dan juga perusahaan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, karena budaya sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif (Syauta, 2012:70). Nilai-nilai dan keyakinan yang berbeda berdasarkan kinerja karyawan membantu dalam organisasi. Budaya organisasi yang membantu dalam internalisasi hubungan bersama yang mengarah untuk mengelola proses organisasi yang efektif (Alharbi & Alyahya, 2013: 172).

Dari hasil wawancara dengan direktur dari PD Dinamis Jaya menyatakan bahwa PD Dinamis Jaya memiliki budaya organisasi yang disebut dengan budaya *mutual cooperation*. Budaya organisasi *mutual cooperation* ini adalah budaya dimana masing-masing anggota perusahaan memiliki rasa saling membantu dan toleransi terhadap anggota perusahaan lainnya sehingga dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan dengan cara bekerja sama antar anggota perusahaan. Budaya organisasi tertanam dalam perusahaan ini dan dilakukan tidak hanya oleh pegawai tetapi oleh keseluruhan anggota organisasi dalam perusahaan dan menjadi sebuah karakteristik yang telah disepakati tanpa adanya aturan yang tertulis tetapi dapat terlihat dari apa yang terjadi dalam perusahaan.

Shahzad (2013:62-63) menjelaskan perlunya studi awal dalam menggambarkan budaya organisasi dari sebuah perusahaan dalam jurnal yang berjudul “*Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*”, studi awal dikembangkan baik melalui kuesioner, wawancara formal, ataupun informal dalam pengumpulan data. Pertanyaan penelitian pendahuluan menyelidiki afiliasi antara aspek-aspek yang berasal dari budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi dari PD Dinamis Jaya adalah budaya organisasi *mutual cooperation*, dimana dalam budaya organisasi *mutual cooperation* ini mencakup 5 aspek diantaranya, tanggung jawab, kerja sama, toleransi, responsif, dan disiplin. Untuk mengukur budaya organisasi *mutual cooperation* yang ada pada PD Dinamis Jaya ini dilakukan kuesioner dengan mengambil sampel 5 orang pegawai untuk mengisi studi awal ini.

Untuk mengetahui implementasi tipe budaya organisasi seperti apa yang digunakan oleh PD Dinamis Jaya maka dilakukan studi awal ini agar dapat terlihat adanya keterkaitan antara teori pendukung dan budaya organisasi *mutual cooperation* yang digunakan oleh PD Dinamis Jaya.

Bentuk budaya organisasi *mutual cooperation* pada PD Dinamis Jaya memiliki beberapa aspek, dimana aspek-aspek tersebut adalah :

Tabel 1.4
Budaya Organisasi PD Dinamis Jaya 2016

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Aspek Budaya Organisasi PD Dinamis Jaya	Penjelasan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Tanggung Jawab	Setiap pegawai memiliki tugas untuk memenuhi target dari perusahaan yang harus dipenuhi	60%	40%	.	.
Kerja Sama	Dalam proses kerja setiap anggota perusahaan dipupuk rasa saling membutuhkan satu dan yang lain agar tidak memiliki rasa egois dan dapat menjalin kerja tim untuk mendapatkan hasil maksimal	80%	20%	.	.
Toleransi	Toleransi merupakan sifat dasar pada PD Dinamis Jaya yang perlu dimiliki setiap anggota perusahaan untuk meminimalisir adanya konflik internal	100%	.	.	.
Responsif	Proses perputaran bahan baku menjadi produk siap jual pada PD Dinamis Jaya memiliki jumlah yang banyak serta mayoritas pengerjaan masih dilakukan oleh tenaga manusia sehingga menuntut respon yang cepat dalam pengerjaannya	60%	20%	20%	.
Disiplin	Melakukan kegiatan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan sehingga tidak keluar dari apa yang telah menjadi aturan dasar.	40%	40%	20%	.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan diatas didapat keterangan sebagai berikut. Dari aspek tanggung-jawab 60% responden memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju 40%, lalu tidak ada yang menjawab tidak setuju. Aspek kerja sama didapat 80% untuk pilihan sangat setuju dan 20% memilih setuju. Toleransi menjadi aspek yang 100% responden memilih sangat setuju. Aspek responsif memiliki persentase pada sangat setuju 60%, setuju dan tidak setuju masing-masing 20%. Disiplin merupakan aspek yang memiliki jawaban cukup variatif dengan pilihan jawaban sangat setuju dan setuju masing-masing 40% dan

tidak setuju 20%. Seluruh pegawai yang mengisi kuisioner pada survey awal didapat semua pegawai setuju dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan pada PD Dinamis Jaya dimana mereka mengakui adanya pengaruh terhadap kinerja mereka sendiri.

Dari hasil studi awal di atas diatas budaya organisasi *mutual cooperation* yang diimplementasikan oleh PD Dinamis Jaya memiliki kecenderungan tipe budaya organisasi yang mendekati tipe budaya organisasi *clan* seperti yang dikemukakan oleh Cameron and Quinn karena kerja sama dan toleransi memiliki poin yang tinggi berdasarkan hasil studi awal yang diisi oleh pegawai dari PD Dinamis Jaya itu sendiri.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai meskipun signifikan atau tidak masih menjadi pertanyaan. Guna memperoleh jawaban yang pasti tentang hubungan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang ada pada PD Dinamis Jaya, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh sebab itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai PD Dinamis Jaya”**.

1.3.Perumusan Masalah

Dari latar belakang dapat diketahui bahwa PD Dinamis Jaya memiliki budaya kinerja pegawai yang baik dimana target perusahaan selalu tercapai setiap bulannya pada periode Mei hingga Juli. Dengan kinerja pegawai yang baik, budaya organisasi pada perusahaan ini pun cukup baik dari hasil studi awal dalam pengumpulan data. Akan tetapi hasil tolak ukur motivasi menggunakan rekap data absensi menunjukkan hal yang tidak baik dengan meningkatnya jumlah pegawai yang tidak masuk pada periode bulan Mei hingga Juli. Dengan fakta tersebut menjadikan ketertarikan sendiri dalam melakukan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PD Dinamis Jaya.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Adapun rumusan pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PD Dinamis Jaya ?
2. Bagaimana motivasi pegawai pada PD Dinamis Jaya ?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada PD Dinamis Jaya ?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PD Dinamis Jaya ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan ini, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada PD Dinamis Jaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai pada PD Dinamis Jaya.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada PD Dinamis Jaya.
4. Untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PD Dinamis Jaya.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman akan pengaruh sebuah budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang berada pada organisasi tersebut agar dapat lebih efektif dalam pemilihan budaya organisasi dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dari PD Dinamis Jaya. Dalam bidang sosial, penelitian ini diharapkan menambah kesadaran masyarakat bahwa sampah dapat diolah dan bernilai ekonomis. Adapun tujuan lain dari penelitian ini bisa dijadikan literatur dari penelitian dikemudian hari.

1.6.2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan manfaat untuk perusahaan sampah, khususnya PD Dinamis Jaya untuk dapat merumuskan budaya organisasi mereka guna mempertahankan keunggulan para pegawai yang telah nyaman dengan

pada perusahaan tersebut sehingga dapat memaksimalkan kinerja para pegawai. Adapun menambah motivasi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya agar kinerja yang dihasilkan lebih optimal dan efektif. Dengan adanya motivasi dalam bekerja tentu pegawai lebih menyukai dan merasa nyaman dalam melakukan tanggung jawabnya.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Bandung dan Cimahi karena perusahaan PD Dinamis Jaya memiliki letak geografis yang berada di Kota Bandung. Dalam penelitian ini *sample* yang di ambil berdasarkan jumlah pegawai yang bekerja pada PD Dinamis Jaya pusat di Jalan Soekarno-Hatta 156 Bandung.

1.7.2. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada bulan Mei hingga September 2016. Dengan jangka waktu penelitian tersebut diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang menjawab pertanyaan dari masalah yang ada pada penelitian ini.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PD Dinamis Jaya mencoba menjawab permasalahan yang ada di PD Dinamis Jaya. Adapun sistematika penulisan tugas akhir ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini berisi kajian pustaka, landasan teori atau teori-teori yang mendukung penelitian ini, serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis penelitian, variable penelitian hubungan antar variable populasi dan sampel, teknik sampling, jenis dan tehnik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini meliputi deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Serta menjelaskan tentang pembahasan yang berisi data-data responden yang telah dikumpulkan serta diolah untuk mendapatkan solusi permasalahan yang di hadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang di berikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, perusahaan dan instansi terkait dengan penelitian yang telah dilakukan.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN