

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian



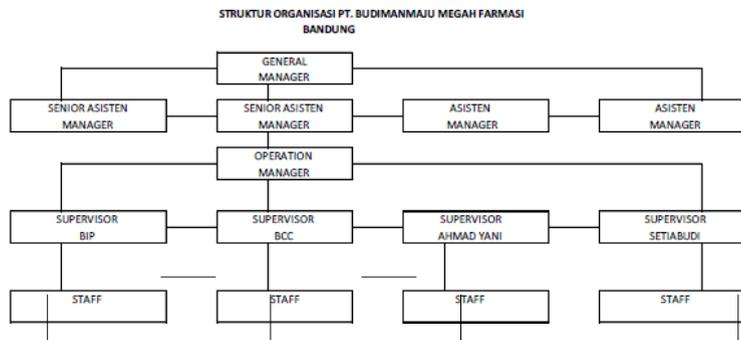
Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

PT Budiman Maju Megah Farmasi merupakan perusahaan dibidang kesehatan yang didirikan pada tahun 2020. PT. Budiman Maju Megah Farmasi menyediakan jasa Swab Test dengan standar Internasional untuk mendukung penanggulangan pandemi dan penyebaran Virus *Covid-19*. Bumame Farmasi dilengkapi dengan adanya fasilitas Teknologi Jerman, US dan Korea Selatan dengan Lab berkualitas tinggi dan sudah tersertifikasi mengikuti standar yang ditentukan oleh WHO. Telah terakreditasi dan terdaftar sebagai Laboratorium PCR dari penanggulangan pandemi Covid-19 di Kemenkes Indonesia. Serta telah bersertifikat ISO 13485 (*Medical devices – Quality management systems*).

PT. Budiman Maju Megah Farmasi didukung oleh Tenaga Kesehatan dan Teknisi Laboratorium yang Professional. Selain itu, PT. Budimanmaju Megah Farmasi juga memiliki apotek pada daerah Jabodetabek yang bisa di pesan melalui via *whatsapp* ataupun datang langsung.

Visi dari PT. Budimanmaju Megah Farmasi yaitu Teman dan pilihan masyarakat maupun pemerintah, atas dasar komitmen kami untuk mendukung kapasitas dan kebutuhan menangani pandemi. Serta adapun Misi dari PT. Budiman Maju Megah Farmasi yaitu memberi kemudahan dalam layanan uji kesehatan laboratorium untuk menuju gaya hidup yang lebih sehat. Dengan adanya visi dan misi maka akan membangkitkan semangat dan tujuan dari bumame farmasi tersebut.

1.1.1. Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. BUMAME

1.2. Latar Belakang

Tekanan persaingan bisnis yang semakin ketat membuat pengaruh pada perkembangan globalisasi. Dengan banyaknya perusahaan di Indonesia yang mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan kualitas pada segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Perusahaan akan berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu (Kasmir, 2016:182).

Perusahaan akan selalu berusaha agar kapasitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan baik. maka dari itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menumbuhkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, karena kinerja para karyawan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan mendapatkan hasil lebih baik yang dicapai oleh karyawan. Kinerja menjelaskan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat bekerjasama antar kelompok atau divisi dari perusahaan, kegembiraan, dan kegiatan (Darmawan, 2016).

Karyawan merupakan hal yang paling penting untuk suatu organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai macam faktor yang di antaranya yaitu adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dari karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja sama dengan karyawan yang

lain, cara menjabarkan pekerjaannya,

bertingkah laku, dan cara memandang masa depan dengan pengetahuan yang lebih luas ditentukan oleh nilai, kepercayaan dan norma. Budaya organisasi di setiap organisasi tentu saja berbeda, namun semuaperbedaan itu akan menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi.

Menurut Lor dan Hassan (2017) pemimpin yang suportif memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan untuk saling menghormati, memupuk kerja sama dan kepercayaan, dan melalui dukungan emosional. Sumber lain yaitu Martini (2018) menyebutkan bahwa keterampilan bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi yang tercermin melalui keahlian dari karyawan tersebut karena semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil yang maksimal. Pawirosumarto *et al.* (2017) menjelaskan motivasi karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu faktor Kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi maka akan mendorong karyawan menyelesaikan berbagai tugas tanggung jawab nya.

Selain motivasi ada juga komunikasi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan begitu karyawan bisa berbagi informasi, memecahkan masalah dan bekerja sama secara efisien. Komunikasi yang efektif memudahkan pihak manajemen untuk melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, mengumumkan aturan perusahaan, dan menginformasikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan (Hee, 2019).

Liliweri (2015:276) menjelaskan bahwa kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian

bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya.

Menurut Wardani (2016) Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur- unsur ini untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Amanda, 2017). Budaya organisasi akan memberikan karyawan perasaan kebersamaan, siapa mereka bagi perusahaan, rasa memiliki, dan tau bagaimana dan apa yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi (Nelfianti *et al*, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2015) telah menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang berpengaruh positif. Peneliti Odhiambo (2016) juga menganalisis mengenai faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank di Kenya. Soomro dan Shah (2019) menganalisis dampak orientasi Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Karena budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Nazir dan Zamir (2015) menjelaskan mengenai Budaya Organisasi berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Sumber lain yaitu penelitian Muis (2018) menjelaskan dampak positif secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Banyak organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan nya, salah satunya

yaitu PT. Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer pada PT. Budimanmaju Megah Farmasi, budaya organisasi pada PT. Budimanmaju Megah Farmasi dapat dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan yaitu dengan memiliki integritas seperti kejujuran,

tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki kerjasama yang tinggi terhadap setiap anggotanya, karyawan bisa memecahkan suatu masalah dan jika tidak bisa memecahkan masalah, maka karyawan akan dibantu dengan karyawan lain atau dengan pemimpin yang berada di tempat. Nilai – nilai budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut salah satunya integritas dan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan integritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, budaya organisasi tersebut dilaksanakan secara bersamaan antara pemimpin dan anggota dari perusahaan BUMAME tersebut dan menjadikan budaya organisasi menjadi lebih sehat. Dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh BUMAME membuat kinerja pada karyawan meningkat dan karyawan merasa nyaman bekerja pada BUMAME Farmasi.

Karyawan PT. Budiman Maju Megah Farmasi senantiasa mematuhi kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan salah satu nilai dari PT. Budiman Maju Megah Farmasi yaitu integritas yang tinggi terhadap pekerjaan karena dalam perusahaan ini integritas yang tinggi dan kerjasama antar karyawan sangatlah penting. Penilaian kinerja yang efektif lebih memfokuskan pada serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya. penilaian kinerja sendiri dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah dalam melihat perkembangan karyawan dengan menghasilkan informasi yang akurat atau valid yang berkaitan dengan perilaku serta kinerja dari karyawan tersebut (Wulansari *et al*, 2022:14). oleh karena itu PT. Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME) melaksanakan penilaian

pada kinerja karyawan setiap 6 bulan sekali dalam satu periode. Berikut

merupakan unsur unsur yang menjadi penilaian

No.	Unsur unsur yang dinilai
1	Menjaga proses (memakai masker, memakai face shield, APD)
2	Kerjasama
3	Tanggungjawab
4	Kejujuran
5	Kehadiran

Tabel 1. 1 Unsur Unsur Penilaian Kinerja

Sumber: Penilaian Prestasi Kerja karyawan PT. Budimanmaju Megah Farmasi

Penilaian kerja berdasarkan unsur – unsur di atas dilakukan dengan cara penentuan standar nilai, dibawah ini merupakan tabel standar nilai yang digunakan oleh PT. Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME).

Nilai	Keterangan
91 – 100	Sangat baik
73 - 90	Baik
61 – 72	Cukup
51 – 60	Sedang
≤50	Kurang baik

Tabel 1. 2 Standar Nilai Penilaian Kerja

Sumber: Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Budimanmaju Megah Farmasi
Berikut ini merupakan hasil rekap nilai kinerja karyawan pada PT. Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME)

Tabel 1. 3 Hasil Rekap Nilai Kinerja Karyawan

Tahun 2020 / 2021	Prokes (%)	Kerjasama (%)	Tanggung Jawab (%)	Kejujuran (%)	Kehadiran (%)	Total (%)
Januari	95	100	100	100	99	98,8
Februari	96	100	100	95	98	97,8
Maret	98	99	96	98	99	98
April	100	98	96	96,3	100	98,06
Mei	96	100	98,8	97,5	99	98,26
Juni	95	93	100	90	95	94,6
Juli	100	98	100	94	100	98,4

Agustus	100	100	95	100	100	99
September	98	95	98	96	99	97,2
Oktober	97	98	96	100	98	97,8
November	100	96	97	97	100	98
Desember	98	99	95	100	100	98,4

Sumber : Rekap Nilai Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata – rata kinerja karyawan di PT. Budimanmaju Megah Farmasi dalam satu tahun (12 bulan) sudah sangat baik yaitu dengan rata – rata 97,86%, namun pada bulan ke 6 mengalami penurunan sebesar 3,66%. Beberapa indikator seperti kehadiran, tanggungjawab dan menaati prokes mengalami ketidak stabilan kinerja, maka ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Indikator yang mengalami penurunan signifikan adalah kejujuran dengan nilai 96,9%, sedangkan nilai yang mengalami kenaikan yang signifikan adalah kehadiran dengan nilai sebesar 98,91% yang telah dicapai oleh karyawan PT. Budimanmaju Megah Farmasi.

Bumame Farmasi merupakan salah satu unit usaha yang bergerak dibidang farmasi dalam melakukan *swab* atau *PCR antigen* pada penanggulangan pandemi *Covid-19* yang sudah dua tahun menyebar keseluruh dunia, salah satu nya yaitu Indonesia. Terdapat 4 cabang yang berada di Bandung dengan total karyawan sebanyak 180 karyawan. Setelah diamati presentase kehadiran dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Budimanmaju Megah Farmasi stabil untuk setiap bulannya, namun beberapa indikator mengalami ketidak stabilan dan akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi dan cekatan sangatlah diharapkan oleh PT. Budimanmaju Megah Farmasi tersebut. Dengan banyaknya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pelayanan terbaik akan selalu terjaga, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan didalam persaingan global. Adanya budaya organisasi yang baik diharapkan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi serta kerjasama antar karyawan dengan baik agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tepat serta memberikan kepuasan terhadap karyawan itu sendiri.

Berlandaskan penjelasan yang sudah dikemukakan diatas budaya organisasi merupakan salah satu hal yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

untuk suatu perusahaan, jika budaya organisasi pada suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik maka akan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan. Maka dari penjelasan yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME) Cabang Bandung.”**

1.3.Rumusan Masalah

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. BUMAME Farmasi, kinerja karyawan dapat dikatakan selalu baik, meskipun mengalami penurunan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tanggungjawab pekerjaannya. Budaya Organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang sudah di tuliskan oleh penulis, maka penulis membentuk pokok masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME) cabang Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME) cabang Bandung?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME)cabang Bandung?

1.4.Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME) cabang Bandung
2. Untuk mengetahui budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME)cabang Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME) cabang Bandung

1.5.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budimanmaju Megah Farmasi (BUMAME) Cabang Bandung

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran terhadap bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta memberikan pemikiran bagi praktisi manajerial dalam bidang sumber daya manusia.

1.6.Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari bab I sampai bab V dalam laporan penelitian.

A. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian,

B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

C. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

D. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian.

Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian- penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

E. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.