

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku juga sikap orang-orang yang menjadi anggota perusahaan tersebut. Keberhasilan demi tercapainya tujuan tersebut bergantung kepada kehandalan dan kemampuan anggota perusahaan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam perusahaan tersebut, karena demi tercapainya tujuan suatu instansi hanya dimungkinkan karena upaya para anggota setiap perusahaan.

Pada era globalisasi sekarang ini, perkembangan dunia usaha sangat cepat ditandai dengan bertumbuhnya usaha-usaha baru yang didirikan. Hal ini menjadi suatu tantangan bagi perusahaan-perusahaan yang sudah berdiri sejak lama, perkembangan pesat dalam dunia usaha, hal ini berdampak pada meningkatnya kesejahteraan masyarakat akan tetapi di sisi lain perkembangan di dunia usaha ini menjadi salah satu penyebab semakin ketatnya persaingan di dunia usaha. Semakin ketat nya persaingan di dunia usaha pada era globalisasi ini disebabkan adanya kemajuan teknologi dan sumber daya manusia yang lebih terampil sehingga akan berpengaruh kepada kinerja pegawai dalam suatu usaha menjalankan usaha juga hasil dari kinerja pegawainya.

Perusahaan agar tetap berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut harus memiliki keunggulan dari sifat kompetitif sehingga perusahaan tetap mampu eksis dan menjalankan usahanya dengan baik. Suatu perusahaan dikatakan dapat menjalankan usahanya dengan baik ketika perusahaan tersebut mempunyai keunggulan dalam mengatur budaya usahanya yang mana budaya tersebut dapat membuat dampak baik untuk pegawainya. Oleh karena itu mengatur sumber daya manusia sangatlah penting untuk pemeliharaan usahanya.

Salah satu sumber daya demi terciptanya budaya yang baik dalam perusahaan adalah sumber daya manusia karena merupakan pilar utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Salah satu cara untuk mengatur perusahaan agar dapat berjalan dengan baik adalah dengan sumber daya manusia yang mampu menjalankan perusahaan dengan baik, efisien, dan efektif. Meskipun perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik tetapi peran sumber daya manusia penting untuk mengatur juga mengarahkan pegawainya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebab tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dalam mengatur budaya organisasi atau perusahaan, perusahaan hanya kelompok manusia yang tidak dapat memelihara pegawainya secara teratur dan bertujuan.

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatur dan juga mengorganisir karyawannya agar memberikan kinerja yang baik, efektif juga efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia harus dikelola secara baik juga profesional agar mendapatkan keseimbangan dan berkembangnya perusahaan. Sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kemampuan bekerja yang efektif dan efisien

memegang peranan penting dalam suatu usaha ataupun organisasi dalam menjalankan aktifitasnya. Di zaman yang lebih maju seperti sekarang ini hasil kerja yang baik amat sangatlah dibutuhkan karena seiring berkembangnya dunia demi mendapatkan hasil ataupun kinerja pegawai yang memiliki kualitas yang baik demi melawan pesaing yang bermunculan ataupun yang sudah ada.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Banyak hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi ataupun pekerjaan salah satunya adalah kepuasan pegawainya karena manusia bukanlah sumber daya yang yang dapat terus menerus dipekerjakan tanpa memberikan budaya organisasi yang baik untuk pegawainya. Banyak sekali budaya organisasi manusia yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, seperti lingkungan kerja yang kurang baik, feedback yang diberikan untuk pegawainya oleh perusahaan,

Organisasi yang memiliki kinerja pegawai yang baik belum tentu dapat memberikan suatu pencapaian kepada pegawainya sehingga pegawai ada saja yang merasa seperti kurang diapresiasi dalam kinerja pegawainya. Hal ini dapat menimbulkan kinerja pegawai yang menurun juga ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan aktifitasnya yang akan berdampak buruk juga bagi organisasinya. Masih ada organisasi yang mengabaikan kepuasan pegawainya sebagai faktor untuk meningkatkan kepuasan pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Dalam mewujudkan hal tersebut salah satunya dengan cara memberikan lingkungan budaya organisasi yang baik kepada pegawai sebagai salah satu cara agar

mendapatkan kepuasan pegawai dalam menjalankan ataupun memaksimalkan kinerjanya agar efektif juga efisien.

Setiap individu memiliki sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut menjadi satu ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifat setiap individu. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga memiliki ciri khas dan sifat-sifat tertentu. Melalui hal tersebut kita dapat mengetahui karakter dari organisasi tersebut. Hal ini disebut dengan budaya organisasi, suatu budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa sistem dan norma dalam mengatur setiap anggotanya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya untuk mengatur dan menjalankan sistem juga norma untuk mengatur bagaimana anggota organisasi untuk bertindak.

Banyaknya masalah yang ada dalam dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran mengatur anggota organisasi dalam segi strategis dan implementasi budaya organisasi dalam perusahaan masih lemah dan mengkhawatirkan. Dorongan dari lingkungan eksternal organisasi dapat menjadi faktor kebutuhan perubahan budaya, misalkan dengan adanya suatu perusahaan yang menuntut perubahan budaya untuk merespon keinginan masyarakat luar. Disamping adanya faktor eksternal dorongan perubahan budaya organisasi juga berasal dari internal, seperti contoh jika pimpinan perusahaan menerapkan suatu pendekatan baru untuk organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat respon dari atasan, disamping hal tersebut dalam

meningkatkan gairah kerja pegawai karena dengan adanya hal tersebut pegawai yang kompeten juga berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan juga diberi penghargaan atas prestasi maupun hasil kerja yang telah dicapai, sebaliknya bagi pegawai yang kurang dalam kinerja dan prestasi akan didemosikan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak perusahaan itu. Keasaran para pegawai atau anggota organisasi juga pimpinan akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja organisasi yang memberikan dorongan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, juga mengembangkan organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi tersebut, oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dinilai kinerjanya secara objektif (**Irianto dalam Edy Sutrisno 2017:40**).

HanBai Auto Care Bandung merupakan perusahaan dibidang pelayanan otomotif di Bandung yang sudah berdiri sejak 2015 oleh Nanda Wahyu Firdaus dan Indra Bhakti Utama. Fokus utama HanBai Auto Care Bandung adalah memberikan pelayanan dibidang otomotif. Pelayanan yang diberikan HanBai Auto Care Bandung adalah jasa pemeliharaan semua jenis otomotif yaitu motor juga mobil keluaran dahulu hingga keluaran terbaru.

HanBai Auto Care Bandung sangatlah mampu bersaing dalam dunia usaha terutama pada dunia usaha otomotif. Jasa pelayanan otomotif yang diberikan

merupakan jasa pemeliharaan kendaraan atau otomotif dengan kualitas terbaik dan juga pelayanan yang baik. Akan tetapi seiring berjalannya waktu terlihat kualitas kerja yang diberikan pegawai HanBai Auto Care Bandung ini menurun secara terus menerus dengan hasil kerja yang kurang memuaskan juga waktu pengerjaan unit yang diluar jadwal yang sudah ada atau dapat disebut tidak tepat waktu dan dapat diamsuksikan kinerja pegawai pada HanBai Auto Care Bandung menurun.

Penurunan hasil kinerja pegawai di PT.HanBai Auto Care Bandung ini menurun awal mula terlihat dari hasil kinerja pegawainya, hasil kinerja pegawai yang menurun tersebut telah dilihat dari beberapa faktor diantaranya nya dari segi budaya organisasi. Budaya organisasi yang dijalankan berdampak kurang baik pada kinerja pegawai yang dilihat dari pegawai yang seharusnya bekerja secara detail untuk menghindari kesalahan dalam bekerja dinilai rendah karena adanya faktor *internal* yaitu kurang baiknya pengawasan atasan terhadap karyawan untuk menciptakan budaya organisasi yang baik juga dilihat dari sisi pekerjaan yang diberikan untuk pegawainya dapat dikatakan kurang baik dikarenakan pemberian waktu kerja yang berlebihan tanpa adanya biaya tambahan atau disebut dengan uang lembur untuk pegawainya oleh karena itu pegawai merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berlebih karena tidak ada apresiasi dari atasan atas hasil pekerjaan pegawai yang diberikan.

Penurunan hasil kinerja pegawai juga dilihat dari kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja pegawai pada PT HanBai Auto Care Bandung dapat dinilai kurang baik dikarenakannya dilihat dari beberapa faktor diantaranya PT HanBai Auto Care Bandung tidak memberikan ruang khusus untuk pegawainya

beristitahat dimana hal tersebut sangatlah penting untuk pegawai dimana karyawan dapat beristirahat ataupun melakukan aktifitas diluar jam kerja salah satu contohnya ruangan tersebut diperlukan untuk menyimpan barang pribadi pegawai juga digunakan untuk karyawan untuk saling berinteraksi pada saat sesudah maupun diluar jam kerjanya. Berikutnya kepuasan kerja pegawai yang terlihat kurang baik adalah sirkulasi udara tempat pegawai bekerja yang kurang baik dimana hal tersebut sangatlah penting dikarenakan pegawai bekerja menggunakan banyak jenis bahan kimia salah satunya adalah bahan kimia yang berjenis gas yang mana bahan kimia tersebut jika berada di suatu ruangan dengan kadar yang tinggi dapat membahayakan kesehatan pegawainya, meskipun pegawai menggunakan peralatan bekerja yang sesuai dengan standar operasional kerja yang sesuai jika hal tersebut dibiarkan akan berakibat fatal bagi pegawainya.

Kedua hal tersebut merupakan bagian penting dari hasil kinerja pegawai yang baik karena jika kedua hal tersebut diberikan sesuai untuk pegawainya maka hasil kinerja pegawai yang diberikan juga pasti akan menjadi lebih baik. Oleh karena itu hasil kinerja pegawai menurun yang mana pada umumnya satu unit kendaraan dapat dikerjakan dalam kurun waktu satu hingga tiga hari lamanya akan tetapi untuk sekarang mengalami pengunduran hingga jangka waktu satu minggu maksimal untuk pengerjaan satu unit kendaraan. Hal ini sangat berdampak kepada pelanggan yang sudah menjadi pelanggan setia PT.HanBai Auto Care karena kebanyakan pelanggan kecewa dengan hasil pengerjaan yang lama juga kualitas pengerjaan yang menurun atau dapat disebut tidak *detail* seperti biasanya. Hal negatif yang diterima oleh PT.HanBai Auto Care Bandung adalah jika hal ini terus

berlangsung adalah menurunnya peminat penggunaan jasa PT.HanBai Auto Care Bandung.

Peneliti melakukan prasurvei kepada karyawan HanBai Auto Care Bandung untuk mengetahui penyebab utama menurunnya kinerja pegawai yang terjadi pada HanBai Auto Care Bandung. Sebelum melakukan presurvei dapat dilihat data yang berasal dari HanBai Auto Care Bandung mengenai *Feedback Customers* juga jumlah unit dikerjakan.

Bisa dilihat dari grafik dibawah ini, terjadi permasalahan dalam kurun waktu 6 Bulan terakhir tepatnya pada tahun 2022 dari bulan Januari hingga Juni, bahwa terlihat menurunnya hasil kinerja pegawai yang dilihat dari survei kepuasan pelanggan. Berikut adalah grafik data hasil kinerja pegawai:

**Gambar 1. 1 Hasil Customer Box *Feedback* 2022**

**PT HanBai Auto Care Bandung**

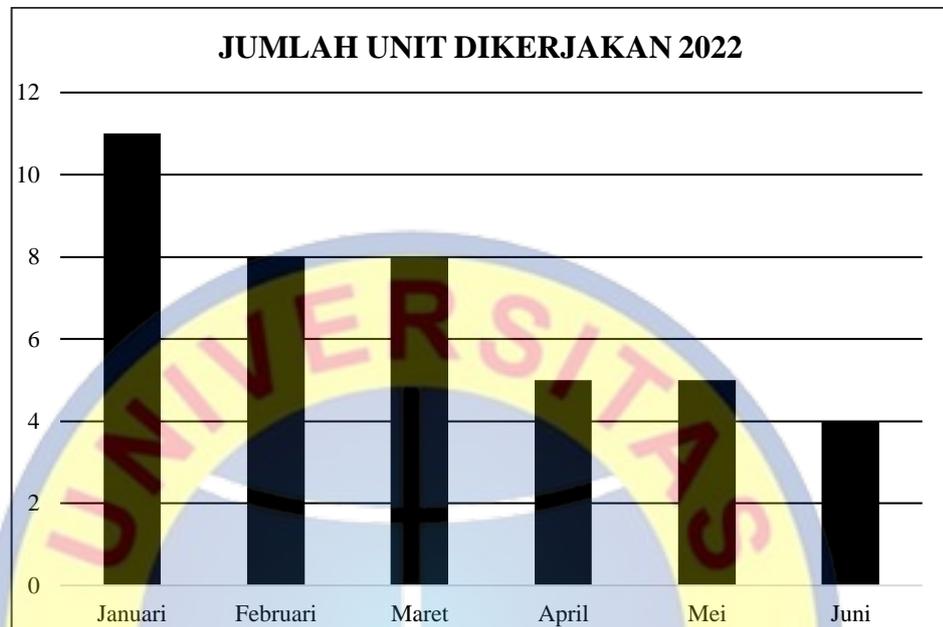


**Sumber: hanbaiautocare.com**

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan menurun drastis di bulan Juni dari sebelumnya yang mengalami kenaikan Bulan Januari 2022. Penurunan ini disebabkan oleh awal mulanya pandemi Covid-19 yang membuat masyarakat enggan untuk berinteraksi dengan dunia luar. Akan tetapi hal tersebut tidak terlalu berpengaruh pada Hanbai Auto Care Bandung karena selain mereka menjadi salon mobil untuk merawat kendaraan mereka juga menjual jasa untuk mendesinfektan kendaraan. Dengan adanya jasa tersebut Hanbai Auto Care Bandung mendapatkan lonjakan bedar tetapi hasil kerja yang diberikan Hanbai Auto Care Bandung belum mampu memenuhi kepuasan pelanggan. Hal ini berpengaruh karena adanya lonjakan besar dari organisasi tersebut yang membuat pegawai kerja terus menerus tanpa melihat dari sisi kepuasan pegawai.

Fenomena berikutnya yang terjadi di perusahaan pada kondisi yang terjadi dalam tingkat produktifitas pegawai dalam memberikan pelayanan berdasarkan unit yang dikerjakan. Berikut adalah data *feedback* box PT.HanBai Auto Care Bandung:

**Gambar 1. 2 Jumlah Unit Dikerjakan PT.HanBai Auto Care Bandung**



**Sumber: *Feedback box,2022***

Pada gambar 1.2 data jumlah unit yang dikerjakan PT.HanBai Auto Care dari bulan Januari hingga bulan Juni 2022. Terjadi permasalahan yang dialami PT.HanBai Auto Care Bandung, permasalahan yang dialami ialah timbul dari Sumber Daya manusia itu sendiri yaitu pegawai hasil kinerja PT.HanBai Auto Care Bandung yang turun dan timbulnya *feedback* tentang kepuasan pelayanan yang diberikan untuk pelanggan.

Berikut untuk membuktikan fenomena dalam perusahaan maka penulis melakukan pra penelitian kepada 30 responden yaitu kepada pegawai PT.HanBai Auto Care Bandung terkait tentang untuk mengetahui gambaran singkat mengenai kepuasan pegawai, budaya organisasi, dan produktifitas pegawai adapun hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 1. 1 Hasil Prasurvey Budaya Organisasi**

PERNYATAAN	Frekuensi			
	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Pegawai memperhatikan pekerjaan yang diberikan secara detail untuk menghindari kesalahan dalam bekerja	14	46	16	54
Bagaimana jika perusahaan tidak mendukung pegawainya dalam berfikir secara kreatif dan inovatif	0	0	30	100
Perusahaan tidak memberikan upah kerja lembur untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang belum selesai pada waktunya	0	0	30	100
Atasan dapat bersikap tenang dalam pekerjaan ketika terjadi sebuah kesalahan dalam bekerja	17	56	13	44
<b>Rata-Rata</b>		25,5		74,5
Jumlah Responden = 30				

**Sumber: Pengelolaan Data, 2022**

Dilihat dari tabel 1.1 merupakan hasil presurvey per budaya organisasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi masih kurang baik, karena hasil dari presurvey menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memilih 'tidak setuju' dengan total skor sebesar 74,5% hal ini dapat dilihat dari hasil presentasi atas dimana pegawai melakukan penolakan bekerja sesuai target yang diberikan hal ini karena budaya organisasi yang diberikan belum membangun budaya yang positif kepada pegawainya.

Peneliti juga melakukan *pra-survey* kepada pegawai mengenai kepuasan pegawai dengan pernyataan yang diberikan kepada PT. Hanbai Auto Care Bandung sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Hasil Prasurvey Kepuasan Pegawai**

PERNYATAAN	Frekuensi			
	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik	6	20	24	80
Perusahaan memberikan upah yang sesuai untuk pegawainya	13	43	17	57
Perusahaan memfasilitasi ruang khusus pegawai untuk beristirahat	5	16	25	84
Perusahaan memberikan jam istirahat yang untuk pegawainya hanya jika pegawai mengajukan untuk istirahat	7	23	23	77
Perusahaan memberikan promosi untuk pegawainya yang memiliki kinerja baik atau pegawai lama	11	36	19	64
<b>Rata-Rata</b>		27,6		72,4
Responden = 30				

**Sumber: Pengelolaan Data,2022**

Selanjutnya tabel ke 1.2 yang merupakan hasil prasurvey kepuasan kerja yang telah disebarkan kepada karyawan dapat disimpulkan bahwa kepuasan pegawai di PT.HanBai Auto Care Bandung masih rendah, dimana penilaian pernyataan mengenai kepuasan pegawai didapatkan kesimpulan jawaban responden dengan persentase sebesar 72,4% yang artinya bahwa para karyawan PT.HanBai Auto care Bandung tidak setuju jika para pegawai merasakan kepuasan pegawai.

Peneliti juga melakukan pra-survey mengenai pernyataan kinerja karyawan di PT HanBai Auto Care Bandung sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Hasil Prasurvey Kinerja Pegawai**

PERNYATAAN	Frekuensi			
	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tetapkan perusahaan	23	76	7	24
Pegawai enggan mengutamakan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk pencapaian hasil kerja yang optimal	9	30	21	70
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan oleh perusahaan	12	40	18	60
<b>Rata-Rata</b>		48		52
Responden = 30				

**Sumber: Pengelolaan Data,2022**

Selanjutnya tabel ke 1.3 yang merupakan hasil prasurvey kinerja pegawai yang telah disebarkan kepada pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT HanBai Auto care Bandung masih rendah, dimana penilaian pernyataan mengenai kinerja pegawai didapatkan kesimpulan jawaban responden dengan persentase sebesar 52% yang artinya bahwa para karyawan PT HanBai Auto Care Bandung tidak setuju jika para pegawai tidak mengutamakan keselamatan dalam bekerja agar mendapatk keamanan dalam bekerja juga hasil kerja yang optima, lalu pegawai juga tidak setuju dapat mengerjakan target pekerjaan bulanan yang diberikan oleh perusahaan akan tetapi pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang harian yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena di atas yang terjadi di PT HanBai Auto Care Bandung, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

## **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Bidang Jasa Otomotif PT.HanBai Auto Care Bandung”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Semakin banyak persaingan dibidang otomotif akan tetapi perusahaan tidak mampu untuk tetap bersaing dengan baik.
2. Adanya permasalahan dalam upaya memberikan budaya organisasi yang mana hal tersebut seharusnya dapat mendorong kinerja pegawai namun kenyataannya kepuasan pegawai dalam perusahaan tersebut sangatlah rendah.
3. Terciptanya budaya organisasi yang tidak baik yang menimbulkan efek berantai dari satu pegawai ke pegawai lainnya yang mengakibatkan target produktifitas menurun.
4. Kurangnya apresiasi pegawai yang seharusnya dilihat dari kepuasan pegawai untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan pembatasan permasalahan agar dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Pembatasan masalah penelitian ini adalah:

Objek penelitian ini adalah Kepuasan Pegawai, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai PT.HanBai Auto Care Bandung.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.HanBai Auto Care Bandung.

Unit Observasi dalam penelitian ini adalah PT.HanBai Auto Care Bandung.

Faktor-faktor atau variabel yang mempengaruhi pada budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai diamsumsikan konstan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakanh masalah dengan mempertimbangan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah yang menjadi focus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Kepuasan Pegawai dan Kinerja Pegawai dalam PT. HanBai Auto Care Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT HanBai Auto Care Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT HanBai Auto Care Bandung.
4. Seberapa besar berpengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT.HanBai Auto Care Bandung.

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengungkap pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam bidang jasa otomotif pada PT.HanBai Auto Care Bandung yang hasilnya akan dituangkan dalam karya tulis berupa skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar

sarjana ekonomi pada program studi manajemen, fakultas ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai yang ada pada PT HanBai Auto Care Bandung.
2. Mendeskripsikan dan mengukur Budaya Organisasi yang diterapkan apakah berpengaruh pada PT HanBai Auto Care Bandung.
3. Mendeskripsikan dan mengukur Kepuasan Kerja Pegawai apakah berpengaruh pada PT HanBai Auto Care Bandung.
4. Mengukur seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun secara simultan.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan pegawai dalam budaya organisasi yang dikaitkan dengan produktifitas pegawai.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis sebagai berikut:

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu ilmu baru untuk dasar penetapan kebijakan dan menjaga dalam mengembangkan kebijakan

dibidang pengembangan produktifitas pegawai melalui kepuasan pegawai budaya organisasi ke dalam dunia kerja.

b. Bagi Peneliti.

Penelitian ini menambah ilmu pengetahuan, pengalaman penelitian, dan wawasan penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang dimilikiti ke dalam dunia kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian menjadi bahan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan bagi pembaca yang tertarik dalam kajian pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam bidang jasa otomotif PT.HanBai Auto Care Bandung.

## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi Penelitian**

Usaha memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, maka penyusun melakukan penelitian pada perusahaan PT.HanBai Auto Care Bandung yang bertempat di Jl. Venus Barat No.45 Kota Bandung provinsi Jawa Barat.

