

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi.

Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.¹

Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua karyawan merupakan suatu cara agar dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau perkelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.² Menurut Prasetyo hadi pranoto, Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2013 Hal 7

² Prawirosentono, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan" 1999:2

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan.³

Budaya organisasi, merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasi.⁴

Kreitner dan Kinicki mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi, sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.⁵

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan budaya organisasi.⁶ Semakin baik budaya yang berlaku di dalam suatu instansi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam bekerja di instansi atau perusahaan.

Hal selanjutnya yang mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi adalah motivasi. Pada penelitian terdahulu megungkapkan sebaliknya tingkat motivasi yang kurang dimana belum maksimalnya perilaku pemimpin mengartikulasikan visi yang

³PrasetyoHadiPranoto, *Program pengembangan SDM KinerjaKaryawan* 2014, hal.2

⁴ G., Hofstede, *.Cultures and Organization*, (Software of the Mind. New York: McGraw Hill USA. 2003), hlm 94

⁵Kreitner, R. dan Kinicki, A. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Salemba Empat. 2010) hlm,14

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016) , hlm.178

mendorong dan memberikan inspirasi kepada karyawan terhadap target yang harus dicapainya.

Dengan adanya motivasi karyawan dapat berkontribusi dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk karyawan guna menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya. Sebaliknya jika tingkat motivasi kurang tinggi akan mengakibatkan karyawan enggan berkerja sama, kurang efektif dalam bekerja.⁷ Hal ini disebabkan rendahnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan penghargaan dan aktualisasi karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.⁸

Motivasi ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Ibrahim el-fiky dalam bukunya menyebutkan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi dan dorongan psikologi maka semangat akan lebih banyak kemampuan akan lebih besar dan pengetahuan akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka seorang itu tidak akan memiliki kemampuan dan konsentrasi hanya bertuju untuk hal negatif saja. Maka pekerjaanpun jadi jelek.⁹

⁷ Ridwan Isya Luthfi “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor perwakilan Surabaya*”, Malang, Univ. Brawijaya, 2014

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011, hal. 110

⁹ Ibrahim El-Fiky, *10 Kesys To Ultimate Succses*, Terj Bagus Dewanto, Jakarta: Tugu Publisher, 2011, Hal 11,12,13

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja dan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja mereka.¹⁰

Namun Kenyataannya masih terlihat minim pengawasan dari pimpinan kepada karyawan, dimana pemimpin tidak selalu hadir ketika karyawan membutuhkan, pemimpin tidak mendengarkan apa yang menjadi perhatian dan kebutuhan karyawan, termasuk kebutuhan dihormati dan menghargai kontribusi individual terhadap organisasi.

Selanjutnya selain Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Kepemimpinan ada juga Lingkungan kerja yang sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta

¹⁰ Utami Tien, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.¹¹

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai keterampilan masing-masing. Untuk terus menghasilkan produk dan jasa yang baru, berdaya saing, dan selalu relevan dengan perkembangan zaman hingga pengembangan bisnis baru, inovasi merupakan proses penting bagi sebuah perusahaan.

¹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 192

Keberhasilan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang pun tidak dapat dipisahkan dari berbagai inovasi yang telah dikembangkan oleh karyawan di berbagai tingkatan. Inovasi telah menjadi budaya dan denyut nadi di setiap bagian organisasi.

Dalam menjalankan perusahaan, PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang selalu mengedepankan cara-cara yang baru. Perbaikan dalam aspek proses maupun sistem juga dilakukan untuk tetap menghasilkan produk dan jasa yang berdaya saing tinggi hingga pengembangan yang menghasilkan bisnis baru demi mencapai kepuasan konsumen.¹² PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang memandang inovasi sebagai asset berharga oleh karena itu secara konsisten memberikan apresiasi yang tinggi bagi karyawan yang mampu menghasilkan inovasi melalui berbagai kegiatan kompetisi inovasi dan kreativitas internal. Dengan cara ini, setiap individu tergerak untuk melakukan inovasi dan perbaikan yang berkesinambungan demi kemajuan dan kesejahteraan bersama.¹³

¹² Hasil observasi di PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang, Tanggal 24 Februari 2020, Waktu 11:00 WIB.,

¹³ <http://www.panasonic.com/id/corporate/profil/history.html>

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan target serta pencapaian karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang selama enam bulan terakhir :

Tabel 1.1
Target Serta Pencapaian Karyawan (juli – desember 2019)

No	Bulan	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Perbedaan (unit)
1	Juli	165.594	163.865	-1.729
2	Agustus	178.728	173.230	-5.496
3	September	144.725	147.213	2488
4	Oktober	182.877	181.094	-1.783
5	November	184.239	178.252	-5.987
6	Desember	127.527	127.985	458

Sumber : PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang

Dilihat dari Tabel 1.1 target dari perusahaan dan pencapaian karyawan mengalami kondisi yang berfluktuasi. Kondisi terlihat dari bulan juli hingga desember. Selain itu target pencapaian karyawan mengalami naik turun, dari bulan juli hingga desember.¹⁴ Hal ini menunjukkan masih ada indikasi bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan peran kepemimpinan serta lingkungan kerja di PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang masuk dalam kategori kurang mengalami penurunan. Dari daftar target pencapaian tersebut, pencapaian target mengalami penurunan karena persaingan antar perusahaan yang ketat pada tahun ketahun.

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat di PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang dikarenakan penulis melihat target pencapaian perusahaan ini mengalami naik turun. Terlihat dari jumlah target yang

¹⁴ Hasil observasi di PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang, Tanggal 24 Februari 2020, Waktu 11:00 WIB

ditetapkan jauh dari pencapaian. Maka Dari itu penulis melakukan penelitian apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang.

Banyak peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian yang sama. Dari beberapa penelitian tersebut ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian yang berbeda. Berdasarkan penelitian Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan¹⁵

Sedangkan menurut Gusti Naldo, yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai hasil penelitian menunjukkan pada komponen kontrol (X₄) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).¹⁶

Menurut Tri Hastuti, Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan pengujian hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁷

¹⁵Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, Jurnal (Banda Aceh: STIE, Volume 2, No. 1, Januari 2018)

¹⁶ Gusti Naldo, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Provinsi Jawa Barat*, Jurnal (Bandung: Universitas 2017)

¹⁷Tri Hastuti, "*Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali*"jurnal (Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2018)

Tabel 1.2

Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh Positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	1. Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018) 2. Gusti Naldo (2017)
	Tidak Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	3. Tri Hastuti (2018)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Sedangkan menurut penelitian Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Kemudian Prihantini, Mansur dan Khoirul (2017) meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁰

¹⁸ Elvina Walsa dan Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam*, Jurnal (Batam : Universitas Batam, 2016)

¹⁹ Yusi Prihantini, dkk, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang*, Jurnal (Malang : Universitas, 2017)

²⁰ Yuli Suwati, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*, Jurnal (Samarinda : Universitas Mulawarman, 2013)

Tabel 1.3

Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) 2. Walsa dan Ratnasari (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	3. Prihantini, Mansur dan Khoirul (2017) 4. Yuli Suwati (2013)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Tias Widiaswara (2017), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia Safitri (2015), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kineja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	1. Tias Widiaswara
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	2. Amelia Safitri

Sumber : dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2020

Pada penelitian Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.²¹Sedangkan Untari dan Wahyuati (2014) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²²Kemudian Veronica Aprilia (2015) meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.²³Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan, Tjoe dan Naga (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁴

Tabel 1.5

Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) 2. Untari dan Wahyuati (2014)
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	3. Veronica Aprilia (2015) 4. Logahan, Tjoe dan Naga (2012)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

²¹ Nela Pima Rahmawanti, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*, Jurnal (Malang : Universitas Brawijaya, 2014)

²² Siti Untari dan Aniek Wahyuati, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal (Surabaya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, 2014)

²³ Veronica Aprilia, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang*, Jurnal (Semarang : Universitas, 2015)

²⁴ Jerry M. Logahan, dkk, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia*, Jurnal (Jakarta : Binus University, 2012)

Berdasarkan uraian singkat dari fenomena *gap* dan *research gap* yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang”***.

B. Rumusan Masalah :

Untuk mempermudah penulisan peneitian ini, maka penelitian ini merumuskan suatu masalah, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang

2. Pengamatan dari penelitian ini terbatas hanya pada seluruh karyawan di PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center

D. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian di bentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis :

➤ Bagi Peneliti :

1. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
2. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

➤ Bagi Karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang:

1. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
2. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, disusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab dengan kriteria sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan

menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan mengenai setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari : Simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan penerapannya. Saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.