

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan PT Primaraya Solusindo

PT Primaraya Solusindo (PRIMA) merupakan salah satu perusahaan HR *Outsourcing* yang sudah berdiri sejak lama di Indonesia dengan ratusan pengalaman di berbagai fungsi kerja di berbagai industri seperti *Sales Force*, Staf Administrasi, Staf *Operasional Support* dan lain-lain.

PT Primaraya Solusindo adalah perusahaan yang mengelola dan fokus dalam menyediakan Solusi *Outsource*. Dengan semakin berkembangnya jaman, Perusahaan merubah pola lama dengan lebih fokus kepada bisnis intinya dengan mengedepankan efektifitas dan efisiensi kerja untuk menghadapi tingkat persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang usaha. “*Manpower Management Services*” atau *Outsourcing* tidak bisa dipisahkan lagi karena telah menjadi alat strategis manajemen untuk bisa mengungguli dan memenangkan persaingan yang semakin ketat pada masa kini, dan merupakan alat untuk mencapai tujuan bisnis.

PT Primaraya Solusindo memiliki tujuan mengembangkan strategi bisnis, menginisiasi koordinasi dan konsolidasi antar anak perusahaan, serta melakukan pengendalian dan pemantauan terhadap setiap anak perusahaan guna mengoptimalkan kinerja seluruh anak perusahaan, agar terus berkembang dari waktu ke waktu. Dengan pesatnya pertumbuhan masing-masing anak perusahaan, keberadaan PT Primaraya Solusindo memiliki arti penting dalam menjaga pertumbuhan secara efektif dan efisien.

PT Primaraya Solusindo memberikan pelayanan *Manpower Management Services* atau *Outsourcing* tenaga kerja, *Managed Service* dan *Partnership* yang bertumpu pada kegiatan fungsi-fungsi operasional dan administratif manajemen sumber daya manusia secara profesional dalam kemitraan jangka panjang. Pertumbuhan dan perkembangan PT. Primaraya Solusindo telah menunjukkan bukti jelas bahwa kerja keras dari semua pimpinan dan staff yang profesional dalam kerjasama yang saling berkesinambungan.

Layanan atau jasa yang diberikan PT Primaraya Solusindo adalah *package service* yaitu menyediakan tenaga kerja yang sepenuhnya dikelola oleh klien tersebut, *manage*

service yaitu menyediakan tenaga kerja dengan KPI (*key performance indicators*) tertentu dan pengelolaannya kolaboratif antara klien dan PRIMA, dan yang ketiga yaitu *business process outsourcing* yaitu mengelola seluruh proses bisnis dan memberikan hasil seluruhnya kepada klien.

Ada beberapa pekerjaan yang diatur oleh PT Primaraya Solusindo yaitu ada :

- a. *facility management* berupa *Cleaning, security, parking*, dan manajemen kantor.
- b. *sales management* yaitu berupa *sales direct, sales operation dan sales acquisition*
- c. *contract centre management* yaitu berupa *call center, telemarketing, desk call*.
- d. *administration processing and clerical* yaitu berupa *data entry, admin support, back office*.
- e. *technical support and engineering* yaitu berupa *helpdesk, IT support, field engineering*.

1.1.2 Sejarah Perusahaan PT Primaraya Solusindo

PT Primaraya Solusindo adalah sebuah perusahaan yang ingin menciptakan ketenagakerjaan yang kondusif serta menarik investor untuk menciptakan lapangan kerja di Indonesia. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak disektor: layanan ketenagakerjaan serta pengelola dan penyedia jasa pekerja yang berkomitmen pada norma-norma ketenagakerjaan, sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

Sebagai perusahaan jasa yang didirikan pada tahun 2000 dengan nama perusahaan PT Persaels lalu diubah menjadi PT Primaraya Solusindo pada tahun 2021 dikarenakan perusahaan ingin mewujudkan standar yang lebih baru. Saat ini, PT Primaraya sudah menjadi mitra terpercaya untuk berbagai perusahaan swasta dan juga BUMN. PT Primaraya Solusindo sudah memiliki pengalaman manajemen staff dari berbagai sektor sehingga PT Primaraya Solusindo memiliki kiat-kiat khusus dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Sampai saat ini PT Primaraya Solusinda sudah memiliki cabang di beberapa pulau seperti pulau jawa, pulau bali, pulau sumatera, dan juga pulau Kalimantan dengan cabang terbesarnya berada di DKI Jakarta. Sebagai perusahaan layanan ketenagakerjaan dan pengelola jasa serta penyedia tenaga kerja, PT Primaraya Solusindo berkomitmen untuk membangun citra positif tenaga kerja guna untuk mencapai karier profesional tertinggi.

Pada awal berdiri PT Primaraya Solusindo, memiliki mitra kerja pertama kali adalah berasal dari perusahaan swasta yaitu perusahaan Auto 2000. Pada tahun berikutnya perusahaan telah memiliki banyak mitra kerja seperti pada bidang perbankan ada bank BNI, BTPN syariah, dll. Lalu pada bidang telco & IT yaitu perusahaan Indosat, smartfren, traveloka, dll. Pada bidang ESDM yaitu ada Pertamina. Pada bidang *manufacture* miniso, Philips, sarihusada, dll. Pada bidang *finance* ada BCA *finance*, mapan, dll. Pada bidang *insurance* ada ciputra *life*, *insurance* tugu, BNI *life*, dll.

PT Primaraya Solusindo telah berproses sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah, hal itu dapat dilihat berdasarkan surat izin operasional yang telah dimiliki PT Primaraya Solusindo dan tidak semua perusahaan outsourcing memilikinya. Pemberian gaji yang sesuai dengan UMR merupakan hal yang sering diperbincangkan dikalangan karyawan outsourcing, dimana mereka merasa tidak mendapatkan hak dalam kesejahteraan karyawan. Tetapi hal tersebut tidak terjadi pada PT Primaraya Solusindo karena perusahaan memberikan jaminan kesejahteraan karyawan berupa JAMSOSTEK dan juga adanya system slip gaji yang mereka peroleh. Slip gaji tersebut antara lain : gaji pokok karyawan, potongan untuk JAMSOSTEK, gaji untuk lembur, dan keseluruhan yang diterima oleh karyawan langsung. Adanya *Outsourcing* sedikit banyak telah membantu perekonomian rakyat, karena *Outsourcing* telah membuka banyak lapangan kerja baru.

1.1.3 Logo Perusahaan PT Primaraya Solusindo

Logo yang dimiliki oleh perusahaan PT Primaraya Solusindo adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber : Company Profile Perusahaan

Prima memiliki maksud yaitu dapat melayani *customer* secara prima dan semangat untuk memberikan solusi terkait dengan ketenagakerjaan.

Logo prima tersebut memiliki nilai-nilai yang ditanamkan yaitu :

- a. *professional*, dengan nilai tersebut diharapkan dapat menjunjung tinggi integritas dan komitmen terhadap profesi yang ada.
- b. *responsible*, dengan nilai tersebut diharapkan setiap individu yang bekerjasama dapat dipercaya.
- c. *ownership*, dengan nilai tersebut diharapkan perusahaan dapat peduli dan terlibat dengan sepenuh hati.
- d. *unique*, dengan nilai tersebut diharapkan dapat menggunakan pendekatan kreatif dalam menghadirkan solusi kepada setiap klien.
- e. *diversity*, dengan nilai tersebut diharapkan dapat menciptakan sinergi dalam perbedaan (toleransi).

1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan PT Primaraya Solusindo

PT Primaraya Solusindo memiliki visi yaitu diantaranya Sebuah lembaga pembangunan bagi jutaan tenaga kerja Indonesia untuk mencapai karir profesional tertinggi dan misinya yaitu Untuk mendorong pertumbuhan dan meningkatkan kinerja pekerja professional menjadi pekerja diseluruh dunia.

Visi perusahaan PT Primaraya Solusindo

“A development agency for millions of Indonesian workers to achieve the highest professional careers”

Misi perusahaan yaitu

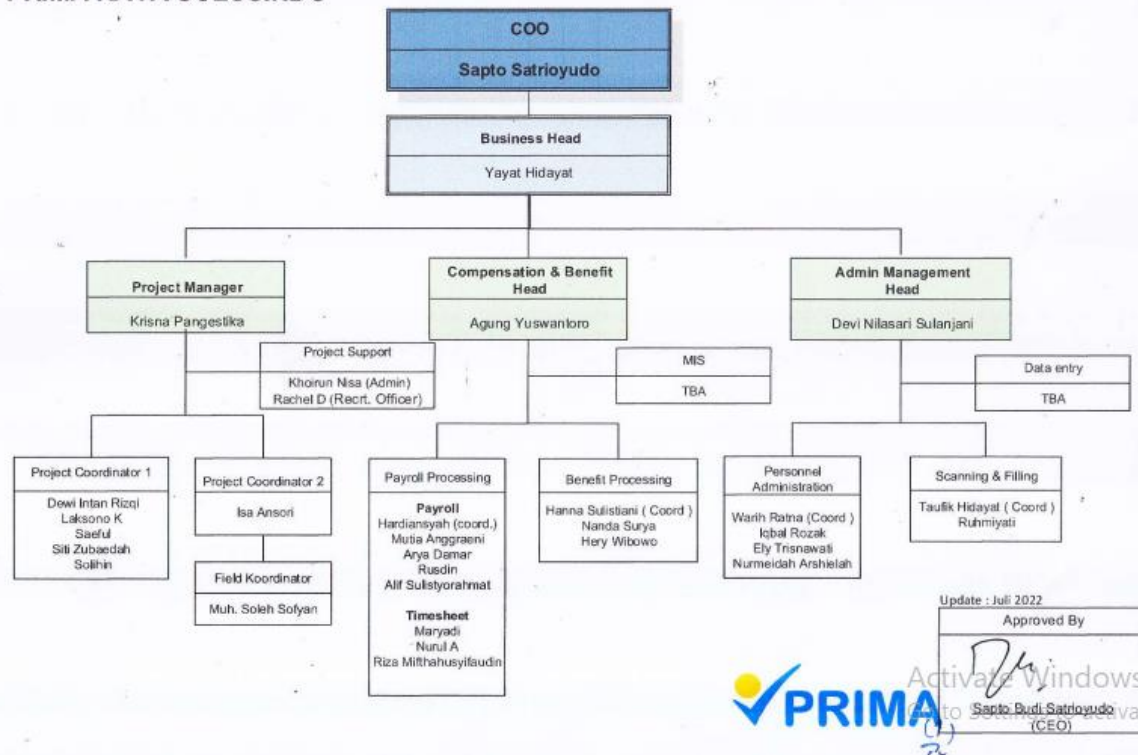
“To encourage growth and improve worker performance professionals become workers worldwide”

1.1.1 Struktur Organisasi PT Primaraya Solusindo

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, PT Primaraya Solusindo membagi tugas dan tanggung jawab berdasarkan divisi. Struktur Organisasi PT Primaraya Solusindo dapat dilihat pada gambar berikut ini :

ORGANIZATION STRUCTURE 2022 PRIMA RAYA SOLUSINDO

No. 005/SI/SK/CEO/VII/2022/Lamp.7



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Primaraya Solusindo

Sumber : Data sekunder PT Primaraya Solusindo

Berikut deksripsi dari masing-masing struktur perusahaan :

a. COO (Chief Operating Officer)

Tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawab dari seorang COO yaitu memastikan perusahaan berjalan sesuai dengan regulasi yang ada, memastikan perusahaan menjalankan strateginya dengan tepat, mengembangkan sumber daya manusia, dan membuat kebijakan untuk efektivitas kerja.

b. Business head

Business head bertanggung jawab dalam Mengembangkan tujuan dan sasaran perusahaan, Merancang dan mengimplementasikan rencana serta strategis bisnis untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, Memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang cukup dan mumpuni untuk mengerjakan strategi bisnis yang direncanakan.

c. *Project Manager*

Project Manager bertanggung jawab dalam Memulai proyek seperti memeriksa kelayakan dan menyusun anggaran, tim, dan sumber daya, Melaksanakan perencanaan yang mencakup penetapan tujuan dan sasaran, menentukan peran dan penjadwalan tugas agar sesuai dengan kebutuhan klien, Memimpin dan memotivasi tim proyek dan para pemangku kepentingan (*stakeholder*), Mengelola proyek yang mencakup mengkoordinasikan tim proyek agar mereka tetap pada jalurnya dan menjaga proyek sesuai anggaran, Melakukan kegiatan pemantauan dan pengendalian untuk melacak kemajuan proyek

d. *Compensation and Benefit Head*

Compensation and Benefit Supervisor bertugas menyelenggarakan serta bertanggung jawab terhadap proses kompensasi dan pemberian benefit kepada karyawan berdasarkan hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan.

e. *Admin Management Head*

Admin Management Head adalah seseorang yang memiliki tugas untuk mengelola semua kegiatan administrasi yang ada didalam sebuah perusahaan dan memastikan setiap kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan.

f. *Project Support*

Project Support memiliki tanggung jawab dan wewenang yaitu Mengelola Administrasi dengan baik, Menjaga dan membangun hubungan dengan klient, Berkoordinasi dan membuat laporan secara rutin terhadap. kemajuan atau perkembangan kepada koordinator.

g. *MIS (Management Information System)*

Management Information system memiliki tanggung jawab dan wewenang yaitu Melakukan pembangunan dan pengembangan data serta melakukan pemeliharaan terhadap data yang digunakan sebagai sumber data di luar data production, Menganalisis kebutuhan pengembangan informasi manajemen termasuk infrastruktur dan anggarannya secara periodik triwulan dan tahunan, Meningkatkan kapasitas SDM dalam memanfaatkan sistem informasi manajemen, melalui pelatihan dan bimbingan teknis.

h. Data entry

Data entry memiliki tanggung jawab dan wewenang yaitu Memasukkan data pelanggan dalam bentuk dokumen, Menyortir data dan informasi sebelum dimasukkan ke computer, Memindai dokumen dan file lain yang diperlukan, Memeriksa dan memperbaiki kesalahan data atau dokumen, Membantu membangun sistem manajemen data, Menjaga kerahasiaan data sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan, Membuat laporan dan melakukan pencadangan dokumen.

i. Project Coordinator

Seorang *project coordinator* bertanggung jawab untuk memastikan aktivitas tiap hari dari masing-masing divisi. Tugas ini membantu seorang *project manager* untuk memastikan hal-hal detail terselesaikan dengan baik.

j. Payroll Processing & benefit processing

Beberapa tugas yang dilakukan oleh seorang *payroll processing* adalah menyiapkan dan menginput absensi karyawan, menyiapkan slip gaji, membuat laporan gaji setiap bulan, mengumpulkan berkas yang berhubungan dengan gaji karyawan, dan pendataan dan penyesuaian karyawan baru dan keluar.

k. Personal administration & scanning dan filling

Mengelola terlaksananya tata tertib dan disiplin kerja di perusahaan. Menyelenggarakan urusan pengupahan dan masalah lain yang berhubungan dengan urusan finansial. Mengerti dan menguasai urusan tentang perlindungan keselamatan kerja, kesehatan karyawan dan jaminan sosial. Menyelesaikan masalah keluhan karyawan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini, Perusahaan menghadapi era persaingan global yang semakin ketat sehingga, terdapat anggapan bahwa salah satu hal yang menjadi aspek paling penting untuk menciptakan keberlanjutan, kredibilitas serta kepercayaan publik dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia ditekankan menjadi sebuah aset yang sangat vital dalam organisasi, dimana dalam hal ini sumber daya tidak berwujud lebih ditekankan daripada yang berwujud. Tujuan dari investasi sumber daya manusia sendiri adalah untuk menghasilkan keuntungan, baik itu berjangka pendek maupun berjangka panjang bagi organisasi melalui keterampilan maupun kemampuan, dimana hal ini serta merta akan mendorong mereka agar mampu senantiasa belajar membangun

lingkungan bisnis yang lebih baik. Mencapai tujuan bisnis membutuhkan kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang ada dengan cara menjamin profitabilitas dan ketersediaan yang tinggi.

Menurut Zainal (2015:8), peran SDM sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan, karena memimpin orang tidak mudah, harus diatur dengan teori manajemen yang berfokus pada orang-orang terkemuka (karyawan) dalam mencapai fokus tujuan perusahaan/organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: melakukan analisis tempat kerja, merencanakan kebutuhan karyawan dan merekrut calon karyawan, menyeleksi calon karyawan, memberikan insentif dan *benefit*, evaluasi kerja, komunikasi, penyuluhan, penegakan disiplin kerja, membuat komitmen kerja, menjamin keamanan kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan karyawan dan hubungan interpersonal .

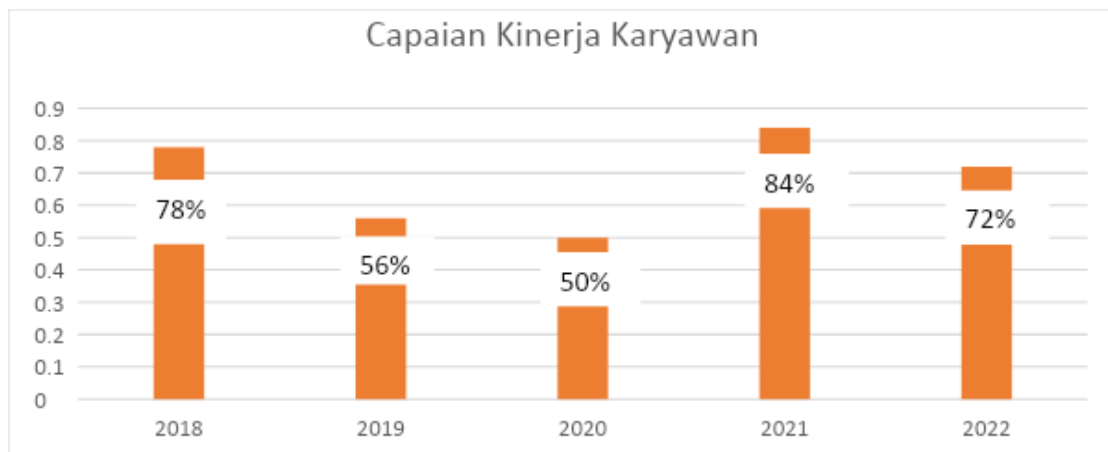
Sumber daya manusia memiliki signifikansi tinggi dalam menggerakkan sumber daya lainnya, dimana kedudukannya sangat strategis untuk mendorong terciptanya keunggulan kompetitif pada kinerja organisasi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki korelasi secara langsung dengan profitabilitas organisasi, sehingga berdasarkan hal tersebut tiap-tiap organisasi merekomendasikan optimalisasi kerja karyawan melalui input yang optimal, termasuk penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan (Effendi dan Sulistyarin, 2021)

Menurut Rivai dan Sagala (2016:269-270) kinerja didefinisikan sebagai sebuah perilaku yang secara nyata tampil pada tiap-tiap orang yang mana diartikan sebagai prestasi kerja karyawan dalam halnya peran karyawan tersebut dalam organisasi. Bacal (2015:153) juga mendefinisikan kinerja sebagai tingkatan kontribusi yang dihasilkan oleh karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Kompetensi tertinggi di bidang personalia atau pelayanan merupakan salah satu kunci keberhasilan bersaing dalam dunia bisnis saat ini. Dalam bisnis, kinerja karyawan berperan sebagai alat yang mempercepat pelaksanaan kegiatan bisnis tersebut. Peran karyawan yang handal dan berkualitas dalam meningkatkan kinerja sangat penting karena mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan secara mendasar menjadi hal yang sangat vital dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, salah

satunya adalah *performance appraisal* atau manajemen kinerja agar mampu bekerja dengan baik, sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat esensial. Sekalipun perencanaan disusun sedemikian rupa secara baik dan teratur, apabila karyawan yang mengerjakannya tidak memiliki kualitas ataupun semangat kerja yang tinggi, maka rencana yang sebelumnya telah dibuat menjadi tidak ada artinya. Tingkatan kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari bagaimana komitmen karyawan terhadap sebuah perusahaan.

PT Primaraya Solusindo merupakan perusahaan manajemen rekrutmen atau sering disebut sebagai perusahaan *outsourcing*. Saat ini, *outsourcing* sangat penting untuk bisnis karena sangat menguntungkan bagi bisnis dalam suatu perusahaan. Melalui *outsourcing*, kelebihan utama untuk perusahaan adalah sebagai strategi penghematan biaya karena perusahaan akan lebih mengutamakan pada kompetensi bisnisnya. Dengan begitu, perusahaan akan fokus pada sumber daya lain untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan daya saing. Sehingga produksi dapat dilakukan dengan lebih sederhana dalam waktu yang lebih singkat sekaligus mengurangi biaya operasional. Keuntungan lain *outsourcing* adalah dapat meningkatkan manajemen perusahaan karena fungsi non-inti telah dialihdayakan.

Dengan berbagai keuntungan *outsourcing* tersebut, maka beberapa perusahaan memilih untuk menggunakan *outsourcing*. Namun disamping hal tersebut seperti yang sudah diketahui salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan *outsourcing* adalah menentukan mitra perusahaan yaitu dengan adanya kesepakatan untuk membuat hubungan jangka panjang tidak hanya kepada proyek jangka pendek, dengan alasan perusahaan *outsourcing* harus memahami proses bisnis dari perusahaan. Namun ternyata hal tersebut tidak mudah dilakukan pada PT Primaraya Solusindo saat ini. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil kinerja karyawan PT Primaraya Solusindo.



Gambar 1. 3 Capaian Kinerja Perusahaan Periode 2018-2022

Sumber : Data Sekunder PT Primaraya Solusindo

Dari gambar 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan yaitu pada tahun 2020 mengalami penurunan yang disebabkan oleh adanya virus covid 19 yang membuat beberapa karyawan PT Primaraya Solusindo mengalami penurunan kinerja karena banyaknya karyawan yang mengalami covid 19 sehingga berdampak pada kinerja perusahaan, maka dari itu realisasi persentasi kinerja masih di bawah 100%. Pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 22% dikarenakan adanya penurunan jumlah karyawan dan juga adanya perubahan perilaku pada karyawan setelah mengetahui adanya virus covid 19 pada negara China, sehingga para karyawan perlu mengupdate system yang ada pada perusahaan.

Virus covid 19 yang melanda Indonesia pada tahun 2020 berdampak pada perusahaan. Perusahaan mengalami penurunan kinerja sebesar 6% dikarenakan semua karyawan *Work From Home* (WFH) dan banyak terdampak covid 19 yang membuat kinerja perusahaan turun. Sedangkan pada tahun 2021 terlihat kenaikan kinerja pada karyawan yaitu sebesar 34% karena para karyawan sudah dapat melakukan pekerjaannya dengan jarak jauh sehingga dapat lebih efektif dan efisien. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja karena sudah dilakukan WFO (*Work From Office*) kembali sehingga beberapa karyawan mengalami penurunan komitmen yang berdampak kepada penurunan kinerja perusahaan dan juga adanya penurunan klien pada PT Primaraya Solusindo. Indeks kinerja yang diukur berdasarkan diagram di atas yaitu berdasarkan *Key Performance*

Indacator (KPI) perusahaan dan juga proses kerja perusahaan yaitu ada *professional, responsible, ownership, unique*, dan juga *diversity*.

Pernyataan Sebelumnya ini kemudian diperkuat oleh hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti bersama salah satu karyawan PT Primaraya Solusindo, mereka berpendapat bahwa pada masa sekarang banyak perusahaan yang mengurangi jumlah karyawan dikarenakan adanya virus Covid 19 yang melanda Indonesia sehingga berdampak pada menurunnya perekonomian perusahaan yang akhirnya membuat perusahaan *outsourcing* kesulitan untuk mendapatkan mitra. Dengan adanya dampak tersebut membuat karyawan PT Primaraya Solusindo mengalami penurunan pada kinerja karyawan karyawan pada perusahaan PT Primaraya Solusindo. Dengan adanya fenomena tersebut, maka perlu adanya evaluasi untuk karyawan dilihat dari budaya, komitmen dan kepuasan karyawan sehingga diharapkan dengan adanya evaluasi tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendukung penelitian ini, telah dijabarkan oleh penulis matriks wawancara berikut ini yang dilakukan dengan salah satu karyawan pada PT Primaraya Solusindo.

TABEL 1. 1
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana implementasi budaya perusahaan pada PT Primaraya Solusindo ? apakah budaya perusahaan perlu dikembangkan supaya meningkatkan kinerja karyawan?	Implementasi budaya pada PT Primaraya Solusindo sudah cukup bagus dilihat dari para karyawan sudah memakai budaya perusahaan sebagai salah satu ciri khas dari PT Primaraya Solusindo yaitu dengan menjalin kolaborasi dengan departemen lain untuk suatu tujuan, misalnya seperti sharing produk, edukasi ketentuan template, pernyataan format report yang saling berhubungan, dan <i>integrasi system</i> . Pentingnya pengembangan budaya perusahaan bagi perusahaan adalah tetap meningkatkan kinerja perusahaan dengan melakukan beberapa terobosan baik dari sisi SDM maupun dari sarana penunjang seperti system yang terintegrasi, dan lain sebagainya.
2	Bagaimana komitmen organisasi di perusahaan	Untuk komitmen dari perusahaan PT Primaraya Solusindo terbilang sudah cukup baik. Jika dilihat

	PT Primaraya Solusindo? (komitmen yang dilihat dari affective komitmen, continuance komitmen, dan normative komitmen)	dari komitmen afektif, kesalahan yang ada bisa dilihat dari sumber kesalahan tersebut, jika tidak diketahui sumbernya maka penyesuaian dengan kebijakan dari direksi, jika sumbernya diketahui maka akan diperbaiki langsung. Untuk continuance komitmen, tujuan orang bekerja bukan hanya untuk mencari sumber penghasilan, jika berfikir untuk meninggalkan perusahaan dengan mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik maka semua karyawan akan melakukan hal tersebut, tetapi jika seorang karyawan bekerja karena profesi mungkin tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut tanpa alasan yang realistis. Dilihat dari normative komitmen, setia dalam hal pekerjaan mungkin iya, tetapi setia dalam hal untuk tidak pindah atau berhenti bekerja untuk normalnya adalah ya.
3	Bagaimana kepuasan kerja di perusahaan PT Primaraya Solusindo? apakah ada pengukuran/ survey disetiap tahun? Apakah ada dampaknya terhadap kinerja perusahaan?	Untuk kepuasan kerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo jika diukur tingkat kepuasan dari 1 sd 10 maka ada di 8, karena perusahaan menjamin karyawan nya dari berbagai asuransi seperti Kesehatan, jamsostek, dan lain sebagainya sehingga karyawan akan merasa puas untuk bekerja karena asuransi dan biaya lain ditanggung dari perusahaan. Untuk pengukurannya setiap tahun ada, tetapi untuk dampaknya terhadap kinerja dapat dilihat karyawan yang sudah bekerja tetap pada perusahaan dilihat kinerjanya setiap tahun semakin meningkat berarti karyawan tersebut dapat dikatakan merasa puas bekerja pada PT Primaraya Solusindo.
4	Bagaimana kinerja perusahaan? apakah sudah memuaskan manajemen dan sudah sesuai dengan target yang diharapkan?	pada masa sekarang banyak perusahaan yang mengurangi jumlah karyawan dikarenakan adanya virus Covid 19 yang melanda Indonesia sehingga berdampak pada menurunnya perekonomian perusahaan yang akhirnya membuat perusahaan <i>outsourcing</i> kesulitan untuk mendapatkan mitra. Tetapi untuk sekarang perusahaan sudah dapat sedikit bangkit kembali dan sudah dapat sesuai dengan target yang diharapkan.

Sumber : wawancara Peneliti (2022)

Menurut Kaswan (2015:125) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi terhadap organisasi tempat ia bekerja serta kemauannya bekerja untuk kepentingan sebuah organisasi, bagaimana tingkat kemungkinan seseorang dalam mempertahankan keanggotaannya. Menurut Priansa (2018:234) komitmen organisasi menjadi gambaran loyalitas karyawan terhadap sebuah organisasi yang mana terlihat melalui adanya campur tangan yang tinggi agar tercapainya tujuan organisasi. Loyalitas karyawan ini terlihat juga lewat ketersediaan dalam pekerjaan serta identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2018) Komitmen yang tinggi dari seorang individu terhadap pekerjaan berarti bahwa individu tersebut berada pada sisi pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan berarti individu tersebut berada di pihak perusahaan yang merekrut. Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, bertanggung jawab atas penyelesaian tugas dan loyal kepada perusahaan. Tingkat komitmen dan loyalitas individu terhadap suatu perusahaan dapat dibuktikan dengan melanjutkan keanggotaannya di perusahaan tanpa keinginan untuk bekerja di perusahaan lain.

Menurut Haris (2017:140) selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga andil sebagai indikator yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan. Priansa (2017:243) menyampaikan kepuasan kerja merupakan kumpulan dari perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari hubungannya dengan lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja juga diartikan sebagai persepsi mental dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut penelitian Sari & Susilo (2018) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka, gaji mereka, dan rekan kerja mereka akan melakukan yang terbaik. Karyawan bekerja paling baik untuk perusahaan ketika semua aspek kepuasan kerja dipenuhi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penyebab meningkatnya kinerja karyawan, dan karyawan yang bahagia dikatakan lebih produktif. Kepuasan kerja juga dapat didorong oleh prestasi dan prestasi kerja, sehingga karyawan yang produktif dapat merasa puas.

Rahmawati & Juwita (2019:65) menyatakan bahwa budaya organisasi juga menjadi aspek yang memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan, selain dari komitmen perusahaan ataupun kepuasan kerja. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Edison (2016:120) bahwa budaya organisasi dimaknai sebagai asumsi, nilai, atau bahkan keyakinan kepemilikan bersama dimana dari budaya organisasi ini kemudian terbentuk bagaimana cara-cara berperilaku maupun berinteraksi antar anggota yang dapat mempengaruhi cara kerja. Harapannya, adanya budaya organisasi ini dalam jangka panjang membuat terciptanya kekondusifan lingkungan bagi perbaikan kerja individu maupun organisasi. Tiap-tiap organisasi mempunyai seperangkat nilainya sendiri yang mana dicerminkan melalui budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi norma-norma yang mempengaruhi setiap perilaku dan cara berpikir para anggota suatu organisasi. Dengan begitu, penerapan budaya organisasi secara baik kemudian akan bermuara kepada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Budaya mengacu pada bagaimana sebuah organisasi membangun komitmennya untuk mencapai visinya, memenangkan hati dan pikiran pelanggan, mengungguli persaingan, dan membangun kekuatan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi Tidak dapat dilepaskan karena menjadi kebiasaan yang kehadirannya selalu ada dalam sebuah organisasi. menjadi penting karena merupakan kebiasaan yang hadir dalam sebuah organisasi. Sayangnya, tidak semua budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku karyawannya.

Selain wawancara, Peneliti juga telah merangkai pra-kuesioner yang digunakan untuk mendukung penelitian ini. Pra-kuisisioner kemudian akan disebarkan kepada karyawan PT Primaraya Solusindo, pengukurannya menggunakan 15 (lima belas) indikator yang berhubungan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja.

Budaya perusahaan dapat dikatakan sebagai *value* yang terkandung di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya budaya perusahaan akan menjadi ciri khas dari PT Primaraya Solusindo yang membedakan dengan perusahaan yang lainnya dan menjadi pedoman setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu adanya budaya organisasi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dalam hal ini, budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Primaraya Solusindo sudah cukup baik karena selalu mengedepankan kepentingan Bersama serta visi yang sama. Tetapi masih ada beberapa pernyataan yang kurang baik dalam pelaksanaan budaya organisasinya. Untuk meninjau efektivitas penerapan budaya organisasi yang sudah dilakukan oleh PT Primaraya Solusindo, diketahui bahwa:

TABEL 1. 2
HASIL PRA SURVEY BUDAYA ORGANISASI PADA PT PRIMARAYA
SOLUSINDO

No	Pernyataan	Jawaban					
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Saya selalu mengembangkan diri dan kemampuan diri untuk mengembangkan perusahaan	0	0	5	5	17	27
		0%	0%	18,5%	18,5%	63%	100%
2	Saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3	5	12	7	27
		0%	11,1%	18,5%	44,4%	25,9%	100%
3.	Saya menghormati sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan.	0	1	2	11	13	27
		0%	3,7%	7,4%	40,7%	48,1%	100%
4	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	0	5	8	12	27
		7,4%	0%	18,5%	29,6%	44,4%	100%
5	Menurut saya, dalam melakukan pekerjaan tim, kami selalu berdiskusi untuk mencapai tujuan masing-masing agar dapat direalisasikan	2	0	6	9	10	27
		7,4%	0%	22,2%	33,3%	37%	100%

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis (2022)

Hasil pra-kuesioner tentang penerapan Budaya Organisasi diatas, didapatkan hasil pada 27 responden dari 30 responden karyawan di PT Primaraya Solusindo bahwa ada beberapa yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan

respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat untuk pernyataan “saya selalu berusaha mengembangkan diri dan kemampuan diri untuk mengembangkan perusahaan” sebanyak 0% sangat tidak setuju berarti dapat dikatakan bahwa untuk pengembangan diri karyawan PT Primaraya Solusindo sudah bagus. Tetapi dapat dilihat untuk pernyataan “saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan ada sebanyak 11,1% tidak setuju, sebanyak 3,7% tidak setuju dengan pernyataan “saling menghormati sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan”, sebanyak 7,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 7,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “menurut saya, dalam melakukan pekerjaan tim, kami selalu berdiskusi untuk mencapai tujuan masing-masing agar dapat direalisasikan.

Ketika kinerja organisasi hendak ditingkatkan, Tidak hanya budaya organisasi yang perlu dijaga, sehingga komitmen organisasi yang mana menjadi salah satu indikator untuk meningkatkan efektivitas perusahaan juga senantiasa perlu untuk ditingkatkan. Dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dapat melihat apakah karyawan tersebut sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi menjadi faktor efektivitas dalam peningkatan kinerja, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja. Untuk meninjau efektivitas penerapan komitmen organisasi yang sudah dilakukan oleh PT Primaraya Solusindo, diketahui bahwa:

TABEL 1. 3

HASIL PRA SURVEY KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PRIMARAYA SOLUSINDO

No	Pernyataan	Jawaban					
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total

1	Saya merasa permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki	0	0	6	12	9	27
		0%	0%	22,2%	44,4%	33,3%	100%
2	Meninggalkan perusahaan adalah sulit bagi saya	8	2	11	4	2	27
		29,6%	7,4%	40,7%	14,8%	7,4%	100%
3.	Tetap tinggal diperusahaan ini dapat meningkatkan keuntungan bagi saya	1	12	8	4	2	27
		3,7%	44,4%	29,6%	14,8%	7,4%	100%
4	Saya dengan senang hati memberikan kontribusi terhadap perusahaan	0	1	11	8	7	27
		0%	3,7%	40,7%	29,6%	25,9%	100%
5	Saya memiliki tingkat kesediaan yang tinggi bagi perusahaan	1	2	11	7	6	27
		3,7%	7,4%	40,7%	25,9%	22,2%	100%

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis (2022)

Hasil *pra-kuisisioner* di atas menunjukkan penerapan Komitmen Organisasi pada 27 responden dari 30 responden karyawan di PT Primaraya Solusindo, diperoleh hasil yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam *pra-kuesisioner* penelitian. Dapat dilihat untuk pernyataan “Saya merasa permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki” sebanyak 0% sangat tidak setuju berarti dapat dikatakan bahwa untuk permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Sebanyak 29,6% sangat tidak setuju untuk pernyataan “Meninggalkan perusahaan adalah sulit bagi saya”, sebanyak 3,7% sangat tidak setuju untuk pernyataan “Tetap tinggal diperusahaan ini dapat meningkatkan keuntungan bagi saya”, sebanyak 3,7% tidak setuju dengan pernyataan “Saya dengan senang hati memberikan kontribusi terhadap perusahaan” dan sebanyak 3,7% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki tingkat kesediaan yang tinggi bagi perusahaan”.

Kinerja karyawan menjadi bagian yang sangat vital dan memiliki peran penuh dalam mencapai efektivitas sebuah perusahaan. Lainnya yang juga menjadi faktor sehingga terdapat pengaruh pada kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. kepuasan kerja

diartikan sebagai perasaan individu atas pekerjaan yang sedang dihadapi, baik itu secara internal maupun secara eksternal. internal dalam hal ini merujuk kepada usaha sendiri, sedangkan eksternal lebih kepada hal-hal yang di luar diri individu. Korelasi antara kepuasan dengan kinerja karyawan secara mendasar lebih kompleks daripada pernyataan sederhana bahwa kepuasan menimbulkan kinerja. uraian di atas memperlihatkan bahwa ketika karyawan puas atas sebuah pekerjaan, maka sudah dipastikan bahwa karyawan tersebut berkinerja tinggi. Berdasarkan *statement* tersebut, peneliti melakukan *pra-survey* dengan penggunaan skala likert untuk lebih dalam meninjau Bagaimana tingkat kepuasan kerja yang ada pada PT Primaraya Solusindo.

TABEL 1. 4

HASIL PRA SURVEY KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PRIMARAYA SOLUSINDO

No	Pernyataan	Jawaban					
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Gaji saya sesuai dengan beban pekerjaan	1	9	12	3	2	27
		3,7%	33,3%	44,4%	11,1%	7,4%	100%
2	Pekerjaan saya memungkinkan untuk mengoptimalka kemampuan saya	0	0	15	6	6	27
		0%	0%	55,6%	22,2%	22,2%	100%
3.	Saya memiliki wewenang untuk melakukan pekerjaan saya sendiri	0	1	13	9	4	27
		0%	3,7%	48,1%	33,3%	14,8%	100%
4	Atasan saya menjadi teladan dalam melakukan pekerjaan	0	1	13	9	4	27
		0%	3,7%	48,1%	33,3%	14,8%	100%
5	Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja saya	0	0	5	14	8	27
		0%	0%	18,5%	51,9%	29,6%	100%

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis (2022)

Pra-kuesioner tersebut memperlihatkan hasil kepuasan kerja pada 27 responden dari 30 responden karyawan di PT Primaraya Solusindo menunjukkan bahwa ada hasil yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat untuk pernyataan “gaji saya sesuai dengan beban pekerjaan” sebanyak 3,7% sangat tidak setuju, sebanyak 3,7% karyawan tidak setuju untuk pernyataan “saya memiliki wewenang untuk melakukan pekerjaan secara mandiri” , sebanyak 3,7% tidak setuju dengan pernyataan “atasan saya menjadi teladan dalam melakukan pekerjaan”, dan untuk pernyataan “pekerjaan saya memungkinkan untuk mengoptimalkan kemampuan saya” dan pernyataan “saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja saya” dapat dikatakan sudah cukup baik karena sebanyak 0% respon yang negative terhadap pernyataan tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kinerja yang diterapkan oleh PT Primaraya Solusindo. Berangkat dari hal tersebut, peneliti kemudian mengangkat sebuah judul yakni **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Primaraya Solusindo”**.

1.3 Rumusan masalah

1. Bagaimana budaya organisasi karyawan pada PT Primaraya Solusindo ?
2. Bagaimana komitmen organisasi karyawan pada PT Primaraya Solusindo?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo?
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo?

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi karyawan pada PT Primaraya Solusindo.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT Primaraya Solusindo.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Primaraya Solusindo.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo.

5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo.

1.5 Kegunaan penelitian

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan kegunaan dan manfaat, baik dari sisi aspek akademis maupun aspek praktis.

a. Aspek Praktis

Adanya pernikahan ini diharapkan mampu untuk memberikan masukan serta dapat pula menjad sumber informasi yang memiliki guna bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas internal yang terjadi di dalam perusahaan PT Primaraya Solusindo.

b. Aspek Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan referensi lain bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya serta bermanfaat bagi pembaca.

1.6 Waktu dan periode penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2022 s.d. Maret 2023. Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Primaraya Solusindo, Tangerang yang berlokasi di Foresta Business Loft 5, Blok C No. 6 dan 7 kelurahan Pagedangan, kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang 15339

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam menulis sebuah penelitian, diperlukan adanya sistematika penulisan yang dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk memudahkan pembaca dalam kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini secara umum menjelaskan mengenai isi penelitian, mulai dari gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan kajian kepustakaan yang terkait dengan topik pembahasan dan variabel untuk dijadikan sebagai dasar dalam pembahasan dan analisis permasalahan dalam penelitian, penyusunan kerangka juga perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

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.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

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