

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Darmawan (2019) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat Menurut Wilson Bangun dalam Mataria dkk (2019) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Sedarmayanti (2017, p.463) Kinerja yaitu hasil upaya kerja yang dicapai seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Kondisi output yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Duta Abadi Primantara karyawan nya mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, terkadang karyawan tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan di dalam perusahaan, termasuk didalam perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perusahaan matras dan mengambil alih dan mengembangkan brand matras lokal bernama Florence. Untuk kebutuhan pasokan pasar, PT. Duta Abadi Primantara memperluas jaringan dengan 12 cabang yang tersebar diseluruh indonesia, salah satunya di provinsi Lampung, yang beralamat di Komplek Pergudangan Bulog, Jl. Tembesu No.3, Jaga Baya I, Kec. Tj. Karang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. Dalam menjalankan kegiatan operasional, PT. Duta Abadi Primantara didukung oleh 32 Karyawan. Kondisi saat ini terkait dengan kinerja karyawan cenderung turun dapat di lihat dari grafik kinerja karyawan (1.1)

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung 2017-2018 dan 2019:

Tabel 1.1

Standar Penilaian Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung

| No | ASPEK | HURUF MUTU | BOBOT | KETERANGAN |
|----|------------|------------|--------|-------------|
| 1 | Pelayanan | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 81-90 | Baik |
| | | C | 71-80 | Cukup |
| | | D | 50-70 | Buruk |
| 2 | Integritas | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 81-90 | Baik |
| | | C | 71-80 | Cukup |
| | | D | 50-70 | Buruk |
| 3 | Komitmen | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 81-90 | Baik |
| | | C | 71-80 | Cukup |
| | | D | 50-70 | Buruk |
| 4 | Disiplin | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 81-90 | Baik |
| | | C | 71-80 | Cukup |
| | | D | 50-70 | Buruk |

| | | | | |
|---|----------------|---|--------|-------------|
| 5 | Kerjasama | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 81-90 | Baik |
| | | C | 71-80 | Cukup |
| | | D | 50-70 | Buruk |
| 6 | Tanggung jawab | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 81-90 | Baik |
| | | C | 71-80 | Cukup |
| | | D | 50-70 | Buruk |

Sumber: PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.2020

Tabel 1.1 adalah standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung. dimana dijelaskan untuk penilaian kerja positif dimulai dari angka 71-100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disilin, Kerjasama dan aspek Tanggungjawab.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian kinerja Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung 2017-2019.

| Tahun | <50 | 51-60 | 61-75 | 76-90 | 91 – Keatas |
|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|
| 2017 | - | 2 | - | - | 30 |
| 2018 | 3 | - | - | 3 | 26 |
| 2019 | - | 2 | 2 | 6 | 22 |

Sumber:PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung 2019

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu rekapitulasi karyawan berdasarkan capaian penilaian kinerja, bahwa pada tahun 2017 terdapat 2 karyawan berada pada rentang nilai dibawah 61-75 dapat dilihat pada rentang nilai 51-60, rentang <50 dan rentang 76-90. Pada tahun 2018 yaitu mengalami peningkatan penurunan dengan total sebanyak 6 orang karyawan. Pada tahun 2019 mengalami penurunan tingkat kinerja sebanyak 10 karyawan dari rentang 51-60 dan rentang 76-90.

Dapat diartikan bahwa pada tahun 2019 sebanyak 10 karyawan yang mengalami penurunan dalam penilaian kerja. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan sistem budaya dan memberikan semangat terhadap karyawan dalam pencapaian kinerja yang baik dan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tentunya hal ini perlu perhatian serius dari pimpinan dan pihak perusahaan jika hal ini terus terjadi akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan hasil kerja

karyawan akan menurun dan tidak sesuai dengan apa yang diharap oleh perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung terhadap manajer bagian personalia dan karyawan, hasil wawancara yang didapat sebagai berikut : Kinerja karyawan mengalami fluktuasi penurunan akibat tekanan pekerjaan yang cukup tinggi dan ruanglingkup budaya kerja yang susah dipahami oleh beberapa karyawan, karyawan yang masih sering menunda-nunda pekerjaan contohnya menyelesaikan (seperti jam kerja yang terlalu padat sehingga pekerjaan sering menumpuk akibat kurangnya karyawan, keluhan karyawan selalu dibagian tuntutan pekerjaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk akibat nya karyawan sering lembur membuat karyawan seringnya datang terlambat datang ditempat kerja, kurangnya kerja sama antara karyawan dengan karyawan lainnya seperti menyelesaikan pembukuan ahir bulan dan dan masih banyaknya pekerjaan yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya seperti pengoprasian alat komputer yang selalu ada pembaharuan server guna menangani keluhan konsumen dan kurangnya perhatian motivasi dari pimpinan terhadap karyawannya,)

PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan target yang telah ditetapkan. Adapun beberapa fenomena kinerja pada PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung yaitu : Standar pekerjaan merupakan tugas fungsi perilaku yang ditetapkan, sebagai sasaran yang dicapai oleh seorang karyawan dimana hasil kerja karyawan masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini di akibatkan tidak tercapainya target kerja dan prestasi kerja yang menurun. Tanggung jawab adanya rasa tanggung jawab dari diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana tanggung jawab karyawan masih kurang, dimana masih adanya karyawan yang bersantai-santai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tak jarang pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang diberikan dan masih adanya karyawan yang menyepelkan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya. Prestasi hasil dari usaha kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan namun

karyawan belum mampu menunjukkan hasil kerja yang aksaimal sehingga hasil kerja menurun dan berdampak terhadap perusahaan.

Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dimana masih adanya karyawan belum mampu menunjukkan hasil pekerjaannya dengan alasan pekerjaan yang terlalu banyak dan menumpuk sehingga pekerjaan sering terbengkalai dan tidak slesai dengan waktu smestinya yang telah ditetapkan. Kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang, dimana kerja sama karyawan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya masih kuang maksimal dalam membantu rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga target pekerjaan yang diberikan tidak terpenuhi atau tercapai.. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung

Salaha satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah, kommunikasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, maupun budaya organisasi, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017, p.351) Budaya Organisasi merupakan nilai – nilai dan sikap – sikaap yang telah ditakini karyawan sehingga telah menadi prilaku karyawan dalam keseharian. Schein dalam Hasan dkk (2019), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada beberapa karyawan dan manajer personalia di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung fenoomena yang ditemukan masih banyak nya karyawan yang kurang memahami peraturan-peraturan kerja yang telah ditetap oleh perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung adapun beberap fenomena indikator budaya organisasi yaitu: Prilaku adalah tindakan dan sikap

yang ditunjukkan oleh orang/karyawan dalam bekerja namun hal yang terjadi dimana masih adanya karawan yang melakukan pelanggaran tanpa memperhatikan peraturan yang didalam perusahaan seperti keluar kantor tidak melakukan izin terlebih dahulu, menggunakan barang tanpa seizin terlebih dahulu dengan pihak terkait, menggampangkan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan sehingga sering terjadi penyelesaian tugas tidak tepat waktu yang telah di tetapkan oleh atasan.

Sistem adalah perjanjian atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk ditaati dalam melakukan pekerjaan dimana perjanjian yang telah disepaki kedua belah pihak membebani karyawan seperti pemberian pekerjaan yang berlebihan dan sistem jam kerja yang terkadang membuat karyawan menjadi bingung untuk melakukan pekerjaannya. Nilai-nilai merupakan hal yang dianut oleh sebuah organisasi bersama-sama baik karyawan maupun atasan seperti slogan atau motto yang dapat berfungsi dalam mengefektifkan kinerja karyawan akan tetapi hal yang terjadi pimpinan kurang dalam memberikan contoh yang baik seperti mentaati slogan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga adanya beberapa karyawan kurang memahi tujuan pekerjaannya dan mengakibatkan menurunnya pencapaian hasil kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh dalam melaksanakan tugasnya pekerjaan dimana masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan lingkungan kerja tempat ia bekerja, seperti susah nya dalam berkomunikasi diakibat pekerjaan yang mmenumpuk, dan kurangnya antusiasasi rekan sekerja dalam membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya hal ini mengakitkan karaywan mengeluhkan dengan lingkungan kerja disekita. jika hal ini terus dibiarkan dan kurang nya perhatian yang serius terhadap hal telah terjadi tentunya akan berdampak tidak bagus terhadap perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi adalah Motivasi. Menurut Sdarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Mathis dan Jackson dalam Wilson

Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Adapun beberapa fenomena dan beberapa indikator motivasi kerja pada PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung yaitu : Dorongan semangat merupakan alasan yang menjadi semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk capaian tertentu dimana karyawan mengeluh sikap pimpinan yang kurang memperhatikan karyawan dalam memberikan dorongan, arahan semangat kerja terhadap bawahannya untuk mencapai kinerja yang efektif seperti memperhatikan kenaikan gaji ataupun promosi jabatan terhadap karyawan yang mampu mencapai target kinerja yang efektif. Tindakan dapat dilihat dari perilaku atau aksi yang dilakukan oleh seorang karyawan guna mencapai tujuan tertentu yang diharapkan oleh setiap individu akan tetapi hal yang terjadi tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan masih kurang dan inisiatif untuk menciptakan suana kerja yang nyaman masih kurang. Kondisi adalah keadaan yang ada disekitar tempat pekerjaan maupun pada diri individu baik itu diluar maupun didalam diri akan tetapi dimana kondisi pekerjaan yang kurang kondusif dan kurangnya komunikasi antara karyawan maupun dengan atasan hal ini memicu karyawan kurang senang dan semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Tujuan adalah sasaran yang ingin dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dimasa yang akan datang dan manajer bertugas mengarahkan jalannya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dimana masih adanya karyawan yang mengeluh dengan sikap manajer kurangnya memperhatikan dan memberikan pengarahan terhadap karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya demi mencapai kinerja yang efektif sesuai dengan ketetapan

yang telah diberikan oleh perusahaan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan masalah yang ada terhadap kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang ataupun target yang diinginkan oleh perusahaan, namun jika al ini terus terjadi aka berdampak negatif terhadap perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Miftah Toha dalam Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA ABADI PRIMANTARA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi Memberikan Peran terhadap Kinerja karyawan di PT. Duta Abadi primantara Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja Memberikan Peran terhadap Kinerja karyawan di PT. Duta Abadi primantara Bandar Lampung?
3. Apakah Budaya Organisasi dan motivasi Kerja berpengaruh Memberikan Peran Kinerja karyawan di PT. Duta Abadi primantara Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT. Duta Abadi primantara Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja karyawan PT. Duta Abadi primantara Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di jalan Jl. Tembesu No.3, Jaga Baya I, Kec. Tj. Karang Timur., Kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

1.3.4 Ruang Lingkup Wakt

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Oktober 2019 sampai dengan April 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui peran Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN