

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era industri 4.0 saat ini, persaingan di dunia industri semakin ketat, hal ini membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia harus bisa bersaing dalam pasar industri khususnya perusahaan yang bergerak di bidang manufakturing. Perusahaan manufakturing pada umumnya memiliki strategi tersendiri untuk menghadapi persaingan industri saat ini agar perusahaannya dapat tetap berlangsung, berkembang dan semakin maju, melihat banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang manufakturing seperti di kabupaten Karawang yang memiliki kawasan industri di kota Karawang dan kota Cikampek, maka persaingan untuk mempertahankan perusahaannya semakin ketat.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu kabupaten yang memiliki banyak kawasan industri yang mana banyak terdapat perusahaan khususnya di bidang manufacturing di dalamnya. Kabupaten Karawang merupakan kabupaten yang memiliki sektor UMK (upah minimum Kabupaten) terbesar di Indonesia yaitu sebesar Rp. 4.594.324,54. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan di Kabupaten Karawang harus bisa bertahan dengan adanya UMK tersebut. Banyaknya perusahaan di bidang manufakturing membuat para pengusaha dibidang tersebut harus bisa bersaing demi keberlangsungan perusahaannya. Selain demi perusahaannya, perusahaan di kabupaten karawang juga harus memikirkan keberlangsungan karyawannya, karena salah satu elemen penting yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusianya yang kompeten dan berkualitas.

Pada saat seperti ini, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capainya, maka dalam hal ini perusahaan akan menciptakan strategi-strategi untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Selain harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif perusahaan juga perlu menciptakan sikap kerja yang baik dari karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diharapkannya. Sumber

daya manusia yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu kunci utama yang harus dikembangkan demi tercapainya tujuan-tujuan utama perusahaan ataupun target-target perusahaan yang telah direncanakan. Pada era globalisasi seperti ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Salah satu faktor utama kelangsungan hidup serta pertumbuhan perusahaan adalah keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya, maka perusahaan harus bisa mengembangkan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia, tanpa harus membedakan dari masing-masing sumber daya manusia tersebut. Karena pada hakikatnya sama, mereka akan mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus bisa mengembangkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusianya secara menyeluruh, mulai dari top manajer hingga low manajer.

Seperti pada peraturan pemerintah Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Bab III pasal 6 setiap pekerja/buruh memiliki berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Selain harus memperhatikan keterampilan dan kualitas dari sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawannya, karena kepuasan kerja dari karyawan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan kerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja memuaskan keadaan emosional sebagai akibat dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan (Javed, et. Al., 2014).

PT. Nipro Indonesia Jaya merupakan perusahaan manufacturing dalam bidang alat kesehatan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan modal asing (PMA) yang berasal dari Jepang. PT. Nipro Indonesia Jaya berada di kawasan industri SuryaCipta Karawang. PT. Nipro Indonesia Jaya merupakan perusahaan yang sangat mengutamakan

kualitas terhadap produknya, terlebih PT. Nipro Indonesia Jaya ini memproduksi alat-alat kesehatan yang langsung berhubungan dengan kesehatan manusia sehingga tidak boleh ada kesalahan sedikitpun pada produk yang di hasilkan karena akan mengancam keselamatan nyawa manusia, sehingga karyawan harus mematuhi peraturan-peraturan SOP yang telah di buat oleh perusahaan pada saat memproduksi alat-alat kesehatan tersebut.

Di PT. Nipro Indonesia sendiri ada beberapa Departemen yang masing-masing departemennya memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri. Salah satunya yaitu Departemen BTS (Blood Tobing Set). Di Departemen BTS ini ada 2 section yaitu, Line dan IWP. IWP merupakan singkatan dari beberapa bagian yaitu Intermediate, Welding dan Primming. Saat ini banyak masalah yang terjadi di section IWP, baik dari kualitas maupun kuantitasnya.

PT. Nipro Indonesia Jaya sangat mengutamakan kualitas terhadap produknya, para karyawan sangat dituntut agar tidak menghasilkan produk yang NG (*Not Good*) akan tetapi karena 70% proses produksi di section IWP ini masih menggunakan tenaga manusia maka masih terdapat kesalahan-kesalahan manusia atau *human eror*. Selain dituntut untuk menghasilkan kualitas yang baik di departemen IWP juga dituntut agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh masing-masing bagian.

Setiap perusahaan pasti memiliki strategi dan memiliki target untuk mencapai tujuan dari organisasinya. Seperti halnya dengan PT. Nipro Indonesia Jaya, perusahaan memiliki standar kerja yang harus dilakukan karyawannya agar bisa mencapai visi dari PT. Nipro Indonesia Jaya. Saat perusahaan telah memberikan kewajiban terhadap karyawannya, maka perusahaan juga akan menuntut karyawan agar bisa memenuhi target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan 100 karyawan section IWP mulai dari bulan november 2019 – januari 2020, perusahaan kurang memperhatikan kepuasan dari karyawannya untuk pencapaian-pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Melihat saat ini banyaknya tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, memberikan kesan tertekan dari para karyawan di section IWP. Sikap kurangnya rasa puas terhadap pekerjaan dari karyawan section IWP dapat terlihat dari bagaimana pencapaian-pencapaian target maupun kualitas yang masih naik-turun. Hal ini karena adanya perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya berbeda.

Tabel 1.1
Data Inventaris perusahaan

FORM INVENTARIS PERUSAHAAN PT. NIPRO INDONESIA JAYA	
Inventaris Perusahaan	Jumlah Standar
Seragam Office	1
Seragam Produksi	1
Sepatu Office	1
Sepatu Produksi	1

Sumber : Data Inventaris Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya

Rasa kepuasan kerja juga masih kurang dirasakan oleh karyawan section IWP, hal ini berkaitan dengan manajemen kurang memperhatikan fasilitas-fasilitas bagi karyawannya, seperti kurangnya tambahan gizi bagi kesehatan karyawan (diberikan susu), seragam kerja maupun seragam produksi yang seharusnya diberikan satu tahun sekali, uang kehadiran, dan fasilitas jemputan yang kurang baik. Hal ini kurang memberikan kepuasan bagi karyawan yang sudah berdedikasi untuk perusahaan.

Selain dari tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, di section IWP para karyawan juga dituntut agar mereka melaksanakan disiplin kerja yang ada di section IWP, hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan SOP yang ada agar menghasilkan produk yang berkualitas.

Salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan adalah terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam hal ini perusahaan harus benar-benar memiliki sumber daya manusia yang berintegritas dan kompeten. Salah satu sikap yang akan menuntun sumber daya manusia menjadi karyawan yang baik adalah dapat dilihat dari sikap disiplin yang dimiliki individu tersebut. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal pada tujuan perusahaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan bagi karyawan maupun perusahaan. Sikap disiplin dapat menggambarkan pribadi seseorang, terutama dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila karyawan tersebut memiliki sikap disiplin yang baik maka pekerjaan karyawan

tersebut pun akan terlihat rapi, bersih dan dapat tercapai sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya apabila karyawan tersebut kurang memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan berdampak pada pekerjaannya yang berantakan dan kurang teratur. Oleh karena itu perlu diadakannya pelatihan sikap disiplin yang tinggi terhadap karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaannya.

Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Di section IWP Departemen BTS, masalah yang sering terjadi adalah kurangnya kedisiplinan terhadap mematuhi aturan-aturan SOP yang berlaku di proses masing-masing. Hal ini menyebabkan banyaknya temuan-temuan produk yang cacat ke proses selanjutnya atau di temukan di section lain yang berhubungan dengan produk tersebut.

Berikut adalah tabel hasil temuan-temuan pelanggaran disiplin kerja terhadap SOP yang berlaku pada proses masing-masing bagian di section IWP:



No	Tgl	TKP	Shift	Jam	Masalah	Leader	Keterangan	Petugas
1.	16-Oct-2019	Intermediate	2	3:40	Tidak memeriksa hasil assembly	Teha	Jaenudin (1705089)	Ahmad Tohari
2.	17-Oct-2019	Auto M/C	2	21:00	Ear muf tidak dipakai	Dede Fauzi	Susi (1910037)	Ahmad Tohari
3.	23-Oct-2019	Priming Set	1	11:45	Tidak melakukan air blow pada RF chamber	Mila	Saputri (1609018)	Jaka
4.	23-Oct-2019	Welding	1	12:50	Tidak mengoleskan stick pada silicon proses pillow 67-1500	Dika	Ahmad Sulaha	Jaka

Sumber : hasil complain iwp dari tim audit internal 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada sebagian karyawan yang tidak mematuhi peraturan-peraturan SOP pada saat proses bekerja. Hal ini membuktikan bahwa kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin terhadap kerja masih kurang. Karyawan masih kurang menyadari bahwa dengan mereka mematuhi SOP yang dibuat perusahaan akan menghasilkan produk yang baik dan berkualitas tinggi.

Untuk mengatasi masalah disiplin kerja yang ada di perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan perbaikan berupa budaya yang dapat menciptakan kebiasaan baru untuk para karyawan agar lebih disiplin dalam mentaati peraturan yang sudah di buat oleh perusahaan.

Budaya sendiri sudah tidak asing dalam sebuah organisasi, budaya organisasi dianggap memberi dampak berarti terhadap apa yang terjadi di dalam sebuah organisasi.

Organisasi merupakan suatu perkumpulan hubungan antar manusia untuk mencapai tujuan bersama dibawah pengarahannya manajer, dalam hal ini erat kaitannya hubungan antara satu dengan lainnya. Apabila salah satu dari mereka mengalami suatu kerusakan maka akan mempengaruhi yang lainnya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi. Peranan penting dari sumber daya manusia adalah penciptaan nilai bagi organisasi dimana mereka bekerja. Nilai yang diwujudkan oleh sumber daya manusia berdasarkan pada apa yang telah mereka sepakati sebelum mereka menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia tersebut. Kebutuhan organisasi yang mutlak dibutuhkan adalah berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepada dirinya akan berpengaruh terhadap hasil akhir suatu tujuan organisasi tersebut. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, disiplin, motivasi, dan memiliki semangat yang tinggi.

Budaya organisasi dapat diciptakan untuk membentuk suatu kebiasaan yang dapat menjadi solusi atas masalah-masalah yang ada di perusahaan. Budaya organisasi sendiri diciptakan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota (Kusdi,2011)

Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Nipro Indonesia Jaya juga menerapkan budaya organisasi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaannya. Budaya organisasi yang di terapkan di section IWP adalah mengadakan audit internal yang dilakukan setiap hari. Audit internal ini merupakan budaya baru yang ada di section IWP.

Manajemen di departemen BTS mengeluarkan perbaikan guna mencegah terulang terjadinya masalah kualitas yang sering timbul di section IWP. Perbaikan tersebut berupa sebuah budaya yang diharapkan dapat menciptakan kebiasaan yang baik bagi karyawan di section IWP dan bisa meninggalkan permasalahan yang dianggap remeh oleh para karyawan section IWP.

Sebelum mengeluarkan perbaikan-perbaikan yang baru, pastilah pihak manajemen sudah mempertimbangkan kesanggupan yang akan dihadapi oleh para karyawan section IWP. Adanya budaya baru yang di berlakukan di section IWP tidak hars menunggu persetujuan dari para karyawan, karena pihak manajemen menganggap perubahan ini untuk kebaikan bersama dan dapat melatih kebiasaan-kebiasaan para karyawan agar dapat lebih peduli terhadap kualitas produk yang dihasilkan.

Audit internal ini bertujuan untuk memeriksa dan memperhatikan cara kerja karyawan, apakah sesuai dengan SOP yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau tidak. Hal ini terjadi arena banyaknya temuan-temuan hasil produksi yang NG (*not good*) ke proses yang selanjutnya. 70% proses produksi di Departemen BTS PT. Nipro Indonesia ini masih menggunakan tenaga manusia, sehingga banyak sekali terjadinya *human eror*. Berikut adalah jadwal audit harian di section IWP departemen BTS PT. Nipro Indonesia Jaya

Tabel 1.3
Jadwal Harian Audit Internal section IWP

Tanggal	Shift	Jam	Petugas
16 Oktober 2019	1 (Pagi)	09.00 - 09.30	JAKA

		11.00 - 11.30	
		13.00 - 13.30	
		15.30 - 16.00	

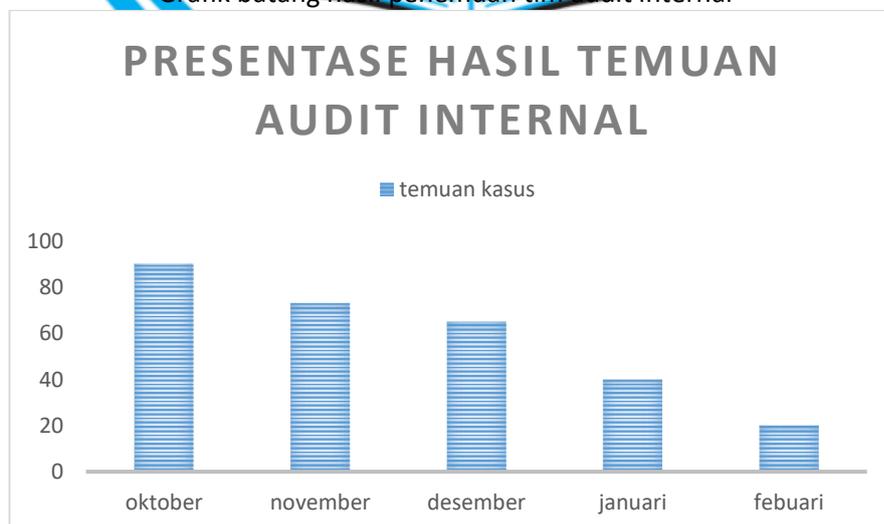
Sumber : Jadwal harian audit internal section IWP Dept. BTS

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa waktu tim audit dalam menjalankan tugasnya sangat sering, hal ini dilakukan karena banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan section IWP, agar bisa mengatasi masalah pelanggaran tersebut.

Audit internal ini merupakan budaya organisasi yang baru di section IWP departemen BTS PT. Nipro Indonesia Jaya, tim manajemen membuat *improvement* berupa budaya tersebut agar mereka benar-benar yakin dengan hasil produksi yang dihasilkan karyawan section IWP tersebut memiliki kualitas yang baik dan tidak meloloskan produk yang cacat ke proses selanjutnya. Banyaknya temuan-temuan dari tim audit mengenai kurang tepatnya karyawan dalam menjalankan SOP yang telah di buat pada proses masing-masing membuat tim manajemen harus mengevaluasi tentang disiplin kerja dari masing-masing karyawan.

Gambar 1.1

Grafik batang hasil penemuan tim audit internal



Sumber : Data hasil temuan audit internal IWP (2019-2020)

Pentingnya mematuhi dan menjalankan peraturan maupun perintah dalam melakukan proses produksi perlu disadari oleh semua karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya, karena kunci keberhasilan dari tercapainya tujuan perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang kompeten. Jika semua karyawan dapat disiplin melakukan peraturan-

peraturan yang telah ditetapkan di PT. Nipro Indonesia Jaya maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan mudah didapatkan. Apabila perusahaan dapat mencapai tujuannya maka akan berdampak baik pula ke diri karyawan masing-masing.

Tujuan Nipro saat ini adalah menjadi Manufaktur Alat-Alat Kesehatan Multidisiplin yang Benar-benar Mendunia (*To Become a Truly Global Multidisciplinary Medical Manufacturer*), yang dapat memenuhi kebutuhan manusia di dunia, yang memiliki beragam budaya, kebiasaan dan gaya hidup, “memimpin gaya hidup sehat”.

Tanpa dukungan dan kerjasama untuk mematuhi peraturan-peraturan SOP yang berlaku dari karyawan, maka sulit bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik dan berkualitas, dan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Riko Junaidi, Febsri Susanti (2017) dengan judul jurnal “pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat” menyebutkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rizaldi Putra, Nicholas Renaldo (Maret, 2020) dengan judul jurnal “Peningkatan kerja dan kinerja guru melalui komitmen, budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan guru SLTA sederajat di Kabupaten Rokan Hilir” menyebutkan bahwa budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Suroso (2019) dengan judul jurnal “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi quality control PT.ABC” menyebutkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi quality control PT. ABC dengan besaran pengaruh sebesar 23,3%, terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi quality control PT. ABC dengan besaran pengaruh sebesar 28%.

Dendi Prawira, Ramon Zamora dan Tibrani (2015) dengan judul jurnal “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi antaran di PT. Pos Indonesia cabang Batam” menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara

bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Didit Darmawan (Maret, 2016) dengan judul jurnal “Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SD di Gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan” menyebutkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Motivasi terbukti berpengaruh dominan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan rendah, terlihat dari data pelanggaran-pelanggaran yang ditemukan oleh tim audit
2. Tingginya beban kerja pada karyawan
3. Tidak stabilnya pencapaian kualitas produk yang dihasilkan
4. Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah
5. Rendahnya sikap kerja yang baik terhadap budaya organisasi di section IWP
6. Rendahnya rasa kepuasan kerja dari karyawan terhadap perusahaan
7. Rendahnya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan
8. Cara penerapan dan pelaksanaan budaya organisasi
9. Sikap kurang disiplin disaat jam kerja pada karyawan section IWP
10. Tidak merasakan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini memerlukan adanya pembatasan masalah agar kajian masalah penelitian lebih fokus dan komprehensif. Berikut adalah rinciannya :

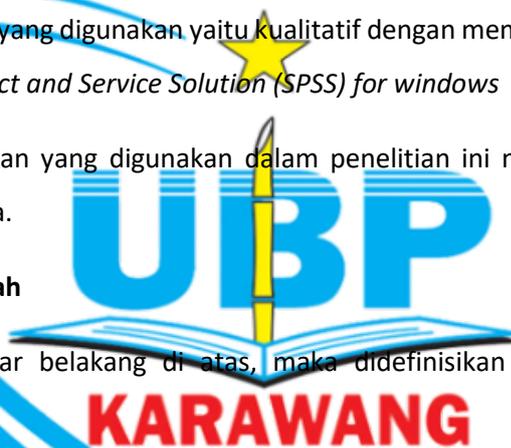
1. Bidang kajian penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya
3. Kajian penelitian ini terbatas tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja
4. Metode analisis yang digunakan yaitu kualitatif dengan memanfaatkan perangkat *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows*
5. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya?
2. Bagaimana disiplin kerja section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian



1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesai Jaya
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. Nipro Indonesai Jaya
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan section IWP di PT. NiproIndonesai Jaya

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen di departemen BTS khususnya section IWP di PT. Nipro Indonesia Jaya

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

