

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dengan kemudahan akses akan informasi yang didapatkan menyebabkan perkembangan begitu pesat mengenai penerapan ilmu dalam proses menentukan kebijakan strategis dalam organisasi atau perusahaan, yang berkaitan dengan pola pikir dan persamaan persepsi visi misi pada karyawan yang bekerja. Hal tersebut merupakan fundamental bagi perusahaan agar pemenuhan dan penyelarasan akan konsep yang digunakan dalam proses bekerja. Salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan untuk memaksimalkan fungsi organisasi yaitu individu yang melaksanakan pekerjaan atau karyawan (Tampubolon, 2020 hlm.80). Perusahaan yang berorientasi pada peningkatan kinerja harus secara cermat memilih individu yang sesuai dengan kriteria pekerjaan atau posisi yang tepat (Husniati & Fadlillah, 2020). Nilai suatu kinerja pada perusahaan cenderung dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sebab tanpa adanya karyawan dengan kinerja yang baik maka suatu organisasi akan terhambat dalam proses aktualisasi kinerja perusahaannya. Peranan yang sangat penting dimiliki karyawan sebab setiap kegiatan operasional perusahaan dimulai dari pekerjaan administrasi hingga pelaksanaan proyek strategis diperlukan karyawan yang andal dengan kriteria yang telah ditentukan, sehingga peningkatan kinerja pada suatu perusahaan cenderung dipengaruhi oleh kinerja individu yang bekerja atau karyawan didasari profesionalisme serta etos kerja yang tinggi.

Kesinambungan dan pertumbuhan suatu perusahaan tidak hanya mengacu pada keberhasilannya dalam mengelola keuangan semata-mata dengan modal atau kekuatan finansial, tetapi juga pada pencapaian dalam proses pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa perusahaan harus mampu menyinergikan ide atau pandangan karyawan dan pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan membentuk sikap kerja yang baik, berdedikasi tinggi dan loyal terhadap pekerjaan, terdapat motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan pengoordinasian

terhadap tanggung jawab kerja karyawan (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Indonesia mempunyai beragam karakter individu, dengan keahlian dan kompetensi yang berbagai macam, karena Indonesia adalah negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar ke – 4 di dunia. Jika diterapkan secara tepat, dan memaksimalkan potensi tersebut, sumber daya manusia dalam jumlah besar akan berguna untuk mendukung kemajuan pembangunan negara yang berkelanjutan. Banyaknya sumber daya manusia yang tersedia saat ini memerlukan pertimbangan yang matang, yaitu pengoptimalan tentang bagaimana pemanfaatan sumber daya manusia (Koesmono, 2005).

Suatu organisasi atau perusahaan mempunyai visi atau tujuan yang beragam. Untuk meraih hal tersebut, organisasi atau perusahaan perlu merancang mekanisme kerja yang menyeluruh, standardisasi, dan telah teruji disertai dengan bukti atau validitas pengujian. Rencana terkait dengan proses pelaksanaan pekerjaan yang akan dilaksanakan pada organisasi harus disajikan dalam desain kerja, karena hal tersebut memiliki pengaruh yang sangat esensial dalam penyesuaian dan pengelolaan mengenai tugas dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi. Hal mendasar pentingnya desain pekerjaan yang tepat adalah penghubungan karyawan dengan pekerjaannya secara terstruktur. Selain itu, pentingnya melakukan desain pekerjaan karena individu dapat menghabiskan banyak waktunya dalam melaksanakan pekerjaannya (Purnaya, 2016 hlm.26). Setiap organisasi perlu mengklasifikasi individu secara tepat untuk pekerjaan yang telah disepakati agar desain pekerjaan dapat menghasilkan *output* yang positif dan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Job design atau desain pekerjaan merupakan salah satu hal penting dalam manajemen karena selain menangani produktivitas, juga melibatkan tenaga kerja yang akan menjalankan operasional perusahaan (Pringgabayu & Kusumastuti, 2016). Karyawan melaksanakan tugas yang telah dikelompokkan organisasi, seperti ke dalam departemen fungsional dan selanjutnya dikelompokkan pada pekerjaan untuk setiap karyawan, dengan penyediaan secara terstruktur dan proses kinerja (Lussier & Hendon, 2017 hlm.405). Noe *et al* (2017, hlm.7) mendefinisikan desain pekerjaan sebagai sistem mengenai bagaimana suatu pekerjaan akan dilaksanakan dan tugas seperti apa yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu. Desain pekerjaan

pada analisis suatu jabatan merupakan cara manajemen sumber daya manusia untuk menentukan kegiatan kerja individu atau kelompok karyawan secara terorganisasi. Pengaturan terhadap penugasan kerja merupakan tujuan dari adanya desain pekerjaan pada suatu perusahaan, seperti pemenuhan kebutuhan organisasi, hal teknis, dan perilaku individu yang bekerja. Dalam persepsi serta ruang lingkup manajemen personalia, desain kerja akan berdampak pada peningkatan mutu dalam kehidupan kerja, yang tergambar dari kepuasan personal tenaga kerja, sehingga tujuan bersama perusahaan dapat tercapai secara konsisten dan menyeluruh serta membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja yang memberikan *output* kinerja secara produktif. Perusahaan yang berprinsip menciptakan kondisi kerja yang positif akan memaksimalkan penggunaan sistem desain pekerjaan yang terpadu dan menjadi bagian yang terintegrasi antar kebijakan strategis perusahaan (Lestari, 2016).

Budaya organisasi merupakan sumber fondasi dan pencerahan akan tujuan organisasi. Jika individu mulai membahas tentang menumbuhkan nilai-nilai baru, konflik budaya, dan bagaimana memelihara budaya, perusahaan akan menyadari betapa pentingnya budaya organisasi diperlukan dan diterapkan secara bersama-sama pada tiap unsur organisasi. Terdapat pembelajaran, di antaranya pengalaman yang berarti, belajar dari keberhasilan atau kegagalan organisasi lain yang membentuk proses jati diri atau nilai mendasar dengan pengaplikasian pada proses peniruan, penyesuaian, dan rekayasa yang positif. Budaya organisasi memiliki makna pada tiap individu mengenai bagaimana mereka melakukan pekerjaan dan alasan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Zamzamy *et al*, 2021). Budaya organisasi dengan penerapannya budaya yang kuat pada sumber daya manusianya, akan menimbulkan efektivitas serta pengoptimalan pada suatu organisasi, dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinding & Waldstrom (2014, hlm.453), budaya organisasi merupakan asumsi bahwa kelompok secara implisit menerima dan menentukan bagaimana kelompok merasakan akan suatu hal, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai kondisi lingkungan. Sedangkan Robbins & Judge (2018, hlm.296), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dipercayai oleh para anggota organisasi dengan maksud pembedaan organisasi tersebut dari organisasi yang lainnya. Organisasi dengan penerapan budayanya

yang kuat cenderung mengurangi *turn over* karyawan, karena hal tersebut menunjukkan kesepakatan yang tinggi tentang penyamaan persepsi organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018 hlm.298).

Organisasi mempunyai standar yang dinamakan norma, berfungsi menciptakan tekanan bagi anggota kelompok untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi organisasi (Lussier & Hendon, 2017 hlm.201). Nilai pada budaya organisasi yaitu mempengaruhi perilaku karyawan, cara bekerja dengan tim, dan proses pendeskripsian pekerjaan. Kepribadian organisasi dapat terwujud jika karyawan telah memahami mengenai pemaknaan nilai organisasi tersebut (Uha, 2013 hlm.226). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dinyatakan tinggi jika hal tersebut dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan. Karena pada konsep suatu budaya organisasi dapat dijadikan sebagai alat atau prosedur secara terpadu untuk proses peningkatan kinerja karyawan dalam mempengaruhi cara berpikir, perasaan, dan sikap bekerja karyawan di suatu perusahaan. Harapan yang dihasilkan adalah individu yang bekerja dengan *background* yang beragam atau pada level yang berbeda dalam organisasi terjadi penyesuaian terkait dengan persepsi serta pemahaman pada budaya organisasi. Dukungan terkait tujuan perusahaan dapat tercapai jika adanya penguatan dalam faktor budaya organisasi secara kuat atau tinggi, dan begitu juga sebaliknya jika tujuan perusahaan terhambat maka dapat dinyatakan budaya generasi yang diterapkan cenderung lemah atau rendah, karena membuat karyawan merasa tidak nyaman, dan menimbulkan ketidakpercayaan atau kekhawatiran, serta kurang rasa percaya diri terhadap potensi diri yang dipunyai. Oleh karena itu, peningkatan dukungan budaya organisasi dalam perusahaan dapat berimplikasi secara tepat dan terarah, dalam proses peningkatan kinerja yang lebih baik pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai pemahaman tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Dalam suatu organisasi, sudah seharusnya terdapat pemimpin. Pemimpin yang memfokuskan dirinya pada budaya serta iklim organisasi yang kondusif harus memperhatikan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian utama manajemen pada lingkup yang mencakup secara menyeluruh (Andayani & Soehari, 2019). Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor internal dalam organisasi yang memiliki pengaruh pada proses penentuan kebijakan dan

strategi berkelanjutan. Hal tersebut menjadi acuan pada sikap seorang pemimpin karena dalam melaksanakan tugas dan wewenang atas pekerjaan yang dimiliki harus memperhatikan sikap dan kondisi organisasi. Gaya kepemimpinan individu pada organisasi dapat menjadi penentu keberhasilan dalam perusahaan untuk mencapai sasaran visi atas misi yang telah ditetapkan. Meskipun aspek kepemimpinan dalam prosesnya dilaksanakan secara fokus oleh manajer senior, manajer individu pada tingkatan tertentu diharapkan secara aktif menerapkan aspek kepemimpinan yang sesuai pada proses manajemen dalam kinerjanya (Collings *et al*, 2019 hlm.37).

Seorang pemimpin harus memperhatikan langkah atau cara yang sesuai dengan realitas keadaan organisasi yang dipimpin. Cara tersebut berindikasi pada keberhasilan seorang pemimpin dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga peningkatan kinerja dalam proses penyampaian maksud dan tujuan dapat tersampaikan secara tepat. Menurut Bukit *et al* (2017, hlm.67), gaya kepemimpinan merupakan metode yang diterapkan seorang pimpinan pada organisasi dengan cara mempengaruhi bawahan, dengan tujuan pelaksanaan tugas dan kewajiban sesuai dengan harapan dan berimplikasi pada *output* yang ditentukan sebelumnya. Selanjutnya Wijaya & Rifa'i (2016, hlm.61), menerangkan gaya kepemimpinan adalah penggabungan perbedaan antara tugas dan hubungan sikap yang biasa dilakukan untuk pencapaian tujuan dengan cara mempengaruhi pribadi atau kelompok. Penerapan pada suatu gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi atau situasi yang sedang dijalani oleh karyawan yang bekerja akan berdampak pada penurunan kinerjanya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan individu dalam memimpin suatu jabatan atau level manajerial mengacu pada proses penguasaan dan pemahaman teori kepemimpinan, dengan maksud pencegahan tindakan yang menyimpang dalam memimpin (Wijaya & Rifa'i, 2016 hlm.62).

Setiap perusahaan selalu berharap agar karyawannya meraih kesuksesan, karena karyawan dengan etos kerja yang positif akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan, dengan peningkatan mutu hasil pekerjaan (Sumual, 2017 hlm.123). Hasil dari kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat mempengaruhi perkembangan organisasi. Kinerja yang tepat dan profesional memberikan dampak

positif pada perusahaan atau individu. Pada perusahaan, kinerja yang telah dihasilkan karyawan akan berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan penilaian atas sasaran yang telah terpenuhi. Sedangkan bagi individu yang bekerja, kinerja akan mengukur kemampuan dan daya kerja karyawan dalam menjalankan tugas serta berkontribusi secara aktif pada pemenuhan aktualisasi kinerjanya, sehingga prestasi kinerja karyawan dapat terwujud dan berimplikasi pada pencapaian visi organisasi.

Proses peningkatan potensi kinerja pada karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan (Lawasi & Triatmanto, 2017). Baiknya suatu kinerja adalah kinerja yang terbaik, artinya memenuhi standar serta dukungan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2009, hlm.9), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas dalam lingkup pekerjaan yang telah dilaksanakan pada seorang individu yang bekerja dalam hal ini karyawan, berdasarkan tanggung jawab yang telah disepakati. Sedangkan Rivai (2018, hlm.309) menerangkan kinerja adalah suatu perilaku yang telah ditampilkan secara nyata dalam proses hasil terkait prestasi kerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya di perusahaan. Tujuan kinerja adalah untuk menetapkan target perusahaan. Tujuan tersebut tidak hanya dapat digunakan sebagai pedoman untuk mencapai sasaran, tetapi juga dapat digunakan sebagai sistem untuk melakukan evaluasi kinerja pada jangka waktu tertentu, dengan pengelolaan yang terpadu (Setiyawan & Waridin, 2006).

PT Superintending Company of Indonesia (Persero) atau dapat disebut dengan PT SUCOFINDO (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri pada tanggal 22 Oktober 1956. PT SUCOFINDO (Persero) merupakan jenis perusahaan jasa surveyor, terdiri dari bidang usaha yang meliputi sertifikasi, audit, *assessment*, konsultasi, pelatihan dan berbagai kegiatan penunjang terkait. Pada tahun 2020, SUCOFINDO telah memiliki 28 kantor cabang, 38 unit pelayanan, dan 59 laboratorium yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Tata nilai perusahaan PT SUCOFINDO (Persero) yaitu Insan SUCOFINDO yang profesional adalah insan yang berintegritas, senantiasa fokus pada pelanggan, terus menerus melakukan inovasi, bekerja sama dan menunjukkan rasa kepedulian yang tinggi. Budaya organisasi tersebut dapat menjadikan suatu acuan dalam upaya karyawan dalam menjalankan tugas atau proyek yang akan dilaksanakan dengan

penuh rasa tanggung jawab serta sikap profesional. Objek penelitian yang menjadi fokus penulis yaitu pada PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, dengan acuan kinerja karyawan.

Tabel 1. Penginterpretasian Acuan Penilaian Kinerja Individu PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta

Predikat	Keterangan	Rentang Nilai
P1	Sangat Memuaskan	>120
P2	Memuaskan	>105 - 120
P3	Sesuai Target	>95 - 105
P4	Di Bawah Target	>80 - 95
P5	Gagal	<80

Sumber : Sistem Pengelolaan Kinerja PT SUCOFINDO (Persero).

Pada perusahaan PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, acuan penilaian kinerja individu yang diinterpretasikan pada tabel 1 berdasarkan predikat capaian individu, dengan pengertian predikat P1 yaitu sangat memuaskan dengan nilai >120, P2 yaitu memuaskan dengan nilai >105 - 120, predikat P3 yaitu sesuai target dengan nilai >95 - 105, predikat P4 yaitu di bawah target dengan nilai >80 - 95, dan predikat P5 yaitu gagal dengan nilai <80. Rekapitulasi penilaian kinerja individu PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, yaitu :

Tabel 2. Jumlah Rekapitulasi Penilaian Kinerja Individu PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta

Tahun	Predikat	Jumlah Karyawan	Persentase
2020	P1	18	10%
	P2	152	81%
	P3	18	10%
	P4	0	0%
	P5	0	0%
Jumlah		188	100%

Sumber : Laporan Kinerja Individu, PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, Data Diolah Tahun 2021.

Pada tabel 2, data yang telah penulis peroleh dari Karyawan dengan jabatan Kepala Sub – Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum PT SUCOFINDO

(Persero) Cabang DKI Jakarta, diketahui rekapitulasi jumlah rekapitulasi penilaian kinerja individu pada tahun 2020, yaitu pada predikat P1 berjumlah 18 karyawan, predikat P2 berjumlah 152 karyawan, predikat P3 berjumlah 18 karyawan, dan predikat P4 serta P5 berjumlah 0 karyawan.

Tabel 3. Jumlah Persentase Rata-Rata Penilaian Kinerja Individu PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta

Tahun	Target	Rata-Rata Kinerja Individu	Rata-Rata Persentase Kinerja Individu
2020	120	112,93	94,11%

Sumber : Laporan Kinerja Individu, PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, Data Diolah Tahun 2021.

Pada tabel 3, nilai rata-rata kinerja individu PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta masih belum mencapai target yaitu 112,93, dengan target 120, maka rata-rata persentase kinerja individu sejumlah 94,11%. Tentunya, setiap perusahaan memiliki target atas pencapaian tugas atau kinerja karyawan yang telah diselesaikan, berdasarkan periode kerja. Hasil nilai tersebut diindikasikan karena adanya perubahan cara kerja akibat pemulihan masa pandemi Covid-19, di mana pengelolaan dan pengoordinasian tidak efektif jika diterapkan pada karyawan yang bekerja. Nilai tersebut telah berada di dalam predikat P2 atau memuaskan, namun penilaian yang dilakukan berdasarkan aspek atau acuan seperti realisasi pencapaian sasaran dan evaluasi kinerja yang ditetapkan manajemen perusahaan terhadap kinerja karyawannya harus ditingkatkan agar predikat P1 dapat tercapai secara optimal. Dan fenomena inilah yang menjadikan penulis melakukan penelitian di perusahaan PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta.

Selanjutnya, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis dan wawancara dengan karyawan dengan jabatan Kepala Sub – Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta, terdapat indikasi mengenai fenomena yang berkaitan dengan variabel yang penulis gunakan, yaitu:

1. Fenomena yang berkaitan dengan desain pekerjaan

Dalam perusahaan ini karyawan dituntut untuk menyesuaikan kemampuan yang dimiliki berdasarkan standar atau ketetapan perusahaan dalam menjalankan fungsi dan tugas pekerjaannya. Dalam aktivitas kegiatan operasional maupun manajerial perusahaan, masih terdapat karyawan yang belum beradaptasi dengan baik karena perbedaan pemahaman mengenai apa yang harus dikerjakan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga menghambat jalannya kinerja perusahaan dan pemenuhan *output* perusahaan tidak maksimal. Penjelasan mengenai batasan akan pekerjaan harus dijelaskan secara detail oleh perusahaan sebab pekerjaan yang memiliki bias dapat menurunkan indeks performa kinerja dalam suatu divisi atau departemen di perusahaan tersebut.

2. Fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi

Penerapan budaya organisasi yang telah ditetapkan berupa implikasi pada visi dan misi perusahaan seharusnya dilaksanakan secara menyeluruh pada karyawan di perusahaan. Adanya pemahaman yang berbeda mengenai proses dalam aktualisasi penetapan tujuan dan visi perusahaan yang dilakukan oleh karyawan menyebabkan aktivitas kinerja perusahaan terganggu karena kepentingan atau ambisi pribadi karyawan yang bekerja. Hal tersebut merupakan masalah karena jika budaya organisasi tidak diterapkan secara baik akan menimbulkan keraguan dan ketidakpercayaan karyawan terhadap perusahaan.

3. Fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan

Sikap individu yang bekerja dan memegang suatu jabatan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap para anggotanya dalam hal ini bersifat manajerial berdasarkan struktur organisasi perusahaan. Sifat kepemimpinan yang positif dan mengayomi antar karyawan harus dilaksanakan secara humanis, beradab, dan menjunjung tinggi nilai profesionalisme dalam bekerja. Gaya kepemimpinan dalam proses pengoordinasian atas kinerja karyawan harus diperhatikan secara cermat dan terarah. Adanya penyimpangan mengenai sikap pemimpin dalam penentuan keputusan dan kebijakan harus segera diminimalisir agar tidak terjadi kesalahpahaman

dalam penyerapan informasi pekerjaan. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi secara cepat dan tuntas, akan menyebabkan ketidakpuasan dan timbul rasa kekhawatiran karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, didapatkan hasil antara variabel terkait dengan penelitian yang penulis gunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Fidiyah *et al* (2015) yang berjudul “Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang”. Sampel yang digunakan sejumlah 56 responden karyawan pemasaran PT Nyonya Meneer Semarang, dengan menggunakan teknik sensus. Skala pengukuran dilakukan dengan penggunaan skala *likert*. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara dan kuesioner. Data yang diperoleh akan diuji dengan cara kuantitatif, dengan penggunaan alat analisis berupa uji validitas, dan uji reliabilitas. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan desain pekerjaan (*job design*) berpengaruh pada kinerja karyawan telah terbukti. Hal tersebut berdasarkan hasil perhitungan nilai T_{hitung} 5,827 lebih besar dari T_{tabel} dengan nilai 2,00488 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang memiliki makna bahwa desain pekerjaan memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 38,6%, sehingga dinyatakan variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel desain pekerjaan sebesar 38,6%. Indikasi tersebut sesuai dengan kaidah desain pekerjaan yaitu fondasi pada kondisi pekerjaan yang disusun secara optimal sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilakukan secara maksimal dengan tujuan tercapainya *output* yang diharapkan. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Iqbal & Agritubella (2017) yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap RS PMC Pekanbaru”. Sampel yang digunakan yaitu sejumlah 49 responden perawat di Instalasi rawat inap RS PMC Pekanbaru. Teknik yang digunakan yaitu teknik *total sampling*, dengan pengambilan data berupa angket yang disebar dan isi langsung oleh responden pada skala *likert*. Didapatkan hasil hubungan yang memiliki makna positif bahwa pada budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana terwujud karena perawat akan bekerja dengan baik apabila didukung dengan budaya organisasi dalam hal ini

berhubungan dengan kinerja perawat berkaitan erat pada penyesuaian dengan visi serta misi organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ichsan & Nasution (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen Kantor Cabang Utama Medan”. Sampel yang digunakan sejumlah 72 responden yang merupakan karyawan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Pada penelitian tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan PT Taspen Kantor Cabang Utama Medan, dengan hasil nilai perhitungan koefisien determinan $R = 0,741$ atau 74% yang menginterpretasikan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memiliki makna bahwa budaya organisasi yang memiliki indikasi positif pada peningkatan kinerja akan berdampak pada karyawan dengan cara kerja yang lebih giat dengan tujuan mendapatkan promosi jabatan oleh perusahaan.

Sedangkan *research gap* terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Masambe *et al* (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado”. Sampel pada penelitian yaitu sejumlah 37 responden karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Dalam penelitian tersebut metode yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Pada variabel yang berkaitan yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat perbedaan. Pada variabel gaya kepemimpinan, hasil **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan, dengan penginterpretasian nilai koefisien regresi sebesar 0,298 dan nilai T_{hitung} sebesar 2,107 lebih besar dari T_{tabel} dengan nilai 2,021 yang memiliki makna penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut sudah sesuai dengan kondisi organisasi. Pada variabel budaya organisasi, didapatkan hasil **berpengaruh negatif dan tidak signifikan**, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,093 dan nilai T_{hitung} yaitu -0,962 lebih kecil dari T_{tabel} dengan nilai 2,021. Dengan demikian, terdapat perbedaan hasil antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sehingga manajemen perusahaan Daihatsu Kharisma Manado perlu berupaya dan memperhatikan langkah yang tepat untuk meningkatkan penyerapan budaya

organisasi yang sesuai dengan visi perusahaan dengan tujuan peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena karyawan pada perusahaan PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta memiliki makna bahwa pekerja mempunyai keberagaman permasalahan seperti halnya karyawan pada umumnya. Penelitian terdahulu sudah penulis bandingkan mengenai *research gap* atau perbandingan penelitian yang lalu dengan penulis ingin teliti. Berdasarkan referensi dan literatur yang telah dicari, serta perbandingan penelitian sebelumnya mengenai variabel yang terkait, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Desain Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT SUCOFINDO (Persero) Cabang DKI Jakarta”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, berikut ini merupakan fokus penelitian bagi penulis :

1. Apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, ketiganya terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui, membuktikan, dan menganalisis apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta.

2. Mengetahui, membuktikan, dan menganalisis apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta.
3. Mengetahui, membuktikan, dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta.
4. Mengetahui, membuktikan, dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penelitian.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Aspek Teoretis

Bagi penulis dan pembaca dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pemahaman yang telah dipelajari selama proses perkuliahan di perguruan tinggi, dengan tujuan sebagai penggambaran mengenai perbandingan antara teori dengan praktik pada dunia kerja. Menjadi salah satu topik dalam pembahasan perkuliahan dalam proses penerapan teori variabel yang digunakan. Dan menjadi alternatif referensi yang akan digunakan dalam proses penelitian yang dilaksanakan dengan pokok pembahasan dan permasalahan yang sesuai.

2. Aspek Praktis

Bagi pihak Perusahaan PT SUCOFINDO (Persero) cabang DKI Jakarta, diharapkan pada hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat menjadi referensi dan wawasan pemahaman terkait pengambilan kebijakan perusahaan mengenai variabel yang telah penulis teliti yaitu desain pekerjaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga nantinya berdampak pada peningkatan *output* perusahaan secara optimal, dilandasi dengan sikap profesional dan pengaplikasian pada struktural organisasi perusahaan.