

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang tumbuh dengan pesat, membuat seluruh aktivitas bisnis menjadi lebih canggih, cepat, dan praktis. Perusahaan berusaha untuk selalu berkembang dan memajukan kegiatan bisnisnya dalam menghasilkan produk atau memberikan jasa layanan dalam pemenuhan kebutuhan konsumen dan *stakeholder*. Dalam mengembangkan aktivitas ini perusahaan tentunya membutuhkan keunggulan dalam sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset paling krusial dalam suatu perusahaan. Tiga karakter utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan yaitu tujuan, orang, dan struktur organisasi Perusahaan (Oktavia & Fernos, 2023).

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Pesaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompoten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif (Wibowo, 2018).

Manajemen sumber daya manusia menjadi penting dalam suatu organisasi untuk mengelola, mengarahkan, mengatur dan memanfaatkan karyawan

agar dapat menjalankan pekerjaannya secara baik dan profesional sehingga bisa mencapai tujuan organisasi atau kantor. (Nurul et al., 2022).

PT. Assasta Nusantara Grup merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *design* dan *build* yang dapat menawarkan layanan lengkap dalam proses konstuksi, mulai dari perencanaan dan *design* hingga pelaksanaan dan penyelesaian proyek. Konsep ini menyatukan dua tahap penting dalam proses konstruksi, yaitu *design* dan *build* atau di sebut pembangunan ke dalam satu entitas perusahaan atau tim proyek.

Kinerja merupakan kunci utama dari keberhasilan atas tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diselesaikan oleh individu ataupun tim kerja di dalam suatu organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang mengerti dengan komponen-komponen pelengkap agar kinerja dapat berlangsung dengan baik. Kinerja digunakan sebagai salah satu alat ukur untuk melihat naik turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat dikembangkan dan memberikan kinerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan (Sulistyowati, 2023).

Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai manifestasi hasil tugas karyawan, diukur dari pencapaian kualitatif dan kuantitatif. Pencapaian tersebut evaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan berpedoman pada kebijakan dan penelian tertentu (Rohman, Jumawan, & Hadita, 2023).

Kinerja karyawan adalah kinerja atau *performance* juga di artikan sebagai proses karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan terhadap seorang individu akan turut mempengaruhi prestasi organisasi tempat

karyawan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang di rencanakan dapat tercapai (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Kinerja karyawan yang telah mengalami penurunan atau rendah perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut lagi dari perusahaan atau instansi pemerintah, tingkat kinerja perusahaan yang ingin dicapai oleh perusahaan secara menyeluruh juga akan diprediksi melalui tingkat kemampuan para karyawan. Ditemukan alasan yang mampu mempengaruhi pada penurunannya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja bisa dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut yaitu potensi dan keterampilan, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, disiplin dan komunikasi pada pekerjaan (Munardi, 2021)

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Hidayat, Lubis, & Majid, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Namun demikian karyawan akan merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan hasil yang diperoleh (Haryadi et al., 2020).

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, sikap, praktik serta norma yang tertera dalam suatu organisasi yang menjadi pembedaan dengan organisasi

lainnya. Persepsi yang diterapkan oleh anggota organisasi serta sistem makna organisasi merupakan pengertian dari budaya organisasi (Meutia et al., 2019).

Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap individu dan kinerjanya, terutama dalam lingkungan serta seluruh kekuatan akal dan cara kehidupan berkembang dalam masyarakat dan menjadi kebiasaan itu sulit untuk diubah, maka perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi yang mendukung efektivitas serta efisiensi kerja individu guna meningkatkan kinerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota karyawan organisasi (A, Tajang, & Taufik, 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan manager bahwa di PT. asasta nusantara grup di PT para pekerja di bagi menjadi 2 kelompok yakni pekerja tetap dan pekerja kontrak. Para pekerja kontrak tidak menunjukkan dedikasi yang cukup terhadap PT. asasta nusantara grup karena kontrak mereka hanya berlangsung beberapa tahun dan sering terjadi pergantian pekerja, masalah juga muncul dalam hal profesionalisme, khususnya para pekerja kontrak akibatnya mereka belum sepenuhnya memahami nilai-nilai budaya organisasi. Keterbatasan

ini mengakibatkan kurangnya inovasi dan ketidak beranian dalam mengambil resiko.

Dalam suatu Perusahaan, seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang digunakan untuk memerintah dan mengarahkan karyawan, sehingga mereka melakukan pekerjaan. Kepemimpinan juga menjadi cara pemimpin menghadapi permasalahan yang ada di suatu Perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan untuk membuat orang lain terpengaruh sehingga mereka akan dapat memahami dan menyepakati bagaimana menyelesaikan tugas secara efektif dan apa yang harus dilakukan serta untuk memfasilitasi baik individu maupun kelompok demi tujuan bersama (Isvandiari & Idris, 2018).

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang mengutamakan semua keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh dirinya sendiri tanpa melibatkan atau masukan dari pihak lain. Semua pembagian tugas dan tanggung jawab ditangani oleh pemimpin, sementara bawahan hanya bertugas untuk melaksanakan tugas yang telah ditugaskan oleh pemimpin (Galih mahesa, 2024).

Tabel 1. 1 Hasil pra survey Gaya Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa harus meminta persetujuan dari bawahannya	75,5%	24,5%
2	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	64,3%	35,7%
3	Pimpinan bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin	78,6%	21,4%
4	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya	70,3%	29,7%
5	Saran dan ide karyawan menjadi pertimbangan pimpinan untuk mengambil keputusan	85,7%	14,3%
RATA-RATA		60,34%	25,12%

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 25 Maret 2024 dengan ibu Aurel selaku pemimpin dari PT. Asasta Nusantara Grup. Gaya kepemimpinan yang otoriter. Hal tersebut diperkuat dengan hasil prasurvey mengenai gaya kepemimpinan dengan pertanyaan tentang gaya kepemimpinan otoriter dengan hasil rata-rata sebesar 60,34% menjawab “YA” yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut ialah otoriter mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter adalah dimana pimpinan memperlakukan bawahan dengan cara semena-mena atau seenaknya sendiri karena menganggap dia memiliki kekuasaan. Para bawahan untuk mengerjakan tugas karna paksa yang ditetapkan oleh pemimpin, ketika para karyawan melakukan pekerjaannya itu bukan tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan bawahan.

Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan akan diputuskan sendiri oleh pimpinan, sehingga para bawahan tidak bisa ikut campur atau terlibat untuk memberisaran, ide, ataupun pertimbangan ketika akan mengambil keputusan. “Karna dibawah pemimpin yang otoriter, kami para karyawan merasa tertekan sehingga mengakibatkan banyak target yang tidak tercapai di setiap bulannya” kata salah satu karyawan Perusahaan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian diatas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asasta Nusantara Grup melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja PT. Asasta Nusantara Grup?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja PT. Asasta Nusantara Grup ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup ?
5. Apakah kepuasan kerja berpegaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT.Asasta Nusantara Grup ?

6. Apakah pengaruh budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup melalui kepuasan kerja ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup melalui kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dan membuktikan dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Asasta Nusantara Grup
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Asasta Nusantara Grup
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup melalui kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah dijabarkan terdapat manfaat yang penulis harapkan pada penelitian ini yakni :

1. Civitas Akademik

Bagi UBJ, dari hasil penelitian ini diharapka dapat mendapatkan referensi keperpustakaan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Asasta Nusantara Grup

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi bagi PT. Asasta Nusantara Grup agar dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Grup, agar kedepannya bisa menjadi kompetitif dalam pengelolaan SDM

- b. Bagi karyawan PT. Asasta Nusantara Grup

Penelitian ini akan berguna dalam kajian dan implementasi wawasan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia, agar karyawan bisa mengetahui sumber masalah apa saja yang terdapat di kinerja karyawan terutama di variable budaya organisasi dan gaya kepemimpinan di dalam PT. Asasta Nusantara Grup.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang disusun peneliti berdasarkan pada aturan sistematika penulisan yang sudah ditetapkan oleh program studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab II ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan konsep budaya organisasi beserta indikatornya, konsep gaya kepemimpinan dan indikatornya, serta konsep kinerja karyawan dan indikatornya. Selain itu, bab ini juga menggambarkan kerangka konseptual dari topik penelitian yang memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan pada bab ini juga menjelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III ini berisi uraian tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN

Pada bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

