



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

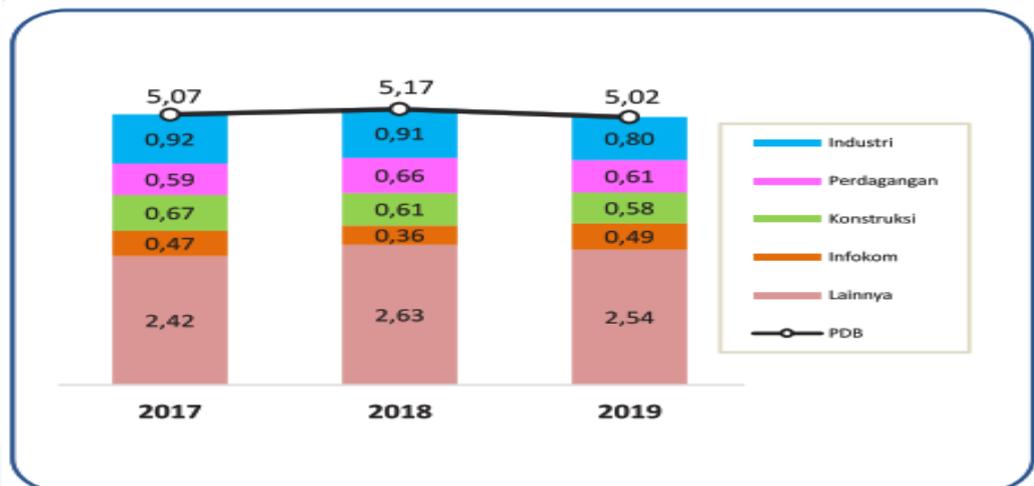
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Situasi dunia usaha di era *post* pandemi di Indonesia terus bertumbuh, baik perusahaan dagang, industri, maupun jasa. Perkembangan bisnis di tanah air pada kuartal II - 2022 tercatat mencapai angka 5,44% pada hampir seluruh bidang usaha di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik pada laporan perekonomian Indonesia 2019 dan 2022, angka ini bahkan melampaui periode pra pandemi covid-19 yang hanya menyentuh 5.02%.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Menurut Lapangan Usaha (dalam persen)

Sumber : Badan Pusat Statistik, *Berita Resmi Statistik Pertumbuhan Perekonomian Indonesia Triwulan IV 2019*. hal 2, diakses dari

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/02/05/1755/ekonomi-indonesia-2019-tumbuh-5-02-persen.html>.

Dengan terus berkembangnya usaha di Indonesia ini, kebutuhan jasa pengamanan atau satpam juga terus mengalami peningkatan, baik pada level usaha kecil maupun pada level usaha kelas pertambangan dan gas. Badan usaha jasa pengamanan adalah bagian dari unsur pengamanan swasta yang memiliki

dasar operasional badan usaha jasa pengamanan yang diberikan Polri berdasarkan Pasal 12 Huruf F Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian, yang menyatakan bahwa Polri berwenang memberikan izin operasional untuk melakukan pengawasan terhadap badan usaha jasa pengamanan. Polri kemudian memberikan pengarahan, melatih, dan mendidik petugas spesialis kepolisian dan petugas keamanan berdasarkan pasal 12 Huruf G UU No 2 Tahun 2002. Penyelenggaraan jasa pengamanan dijalankan dengan baik dalam pengelolaan operasional untuk mencegah terjadinya gangguan keamanan terhadap kepentingan dan lingkungan (Nurul Hayati, 2023). Tingginya kebutuhan akan jasa pengamanan membuat maraknya perusahaan jasa pengamanan yang bermunculan di berbagai wilayah di Indonesia.

Salah satu perusahaan jasa pengamanan yang berkembang di Indonesia. Perusahaan ini adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang sudah berdiri di Indonesia sejak 2003. Perusahaan ini berpengalaman dalam mengamankan beberapa bidang bisnis, termasuk bisnis infrastruktur, pertambangan, bisnis komersial sampai perumahan. Perusahaan jasa pengamanan memiliki visi menjadi perusahaan jasa penyedia keamanan terkemuka dan profesional yang turut serta membangun negara dengan menciptakan kesempatan kerja dengan dukungan kepuasan kerja seluruh karyawan dalam badan perusahaan.

Memperhatikan perkembangan bisnis di Indonesia, perusahaan ini turut melakukan pengembangan bisnis di umur ke-20 tahunnya dengan tetap mengedepankan pemberian layanan jasa yang profesional dan pengamanan yang terbaik. Ekspansi bisnis ini tetap berhubungan dengan pelayanan jasa yang terdiri dari :

1. *Business-to-business (B2B)*
2. *Business-to-Consumer (B2C)*

Untuk terus melakukan pengembangan dan operasional yang baik di tengah gencarnya perusahaan melakukan pengembangan, sebuah perusahaan pengamanan membutuhkan dukungan kinerja karyawan di dalamnya. Setiap karyawan dalam perusahaan harus mempunyai komitmen yang tinggi untuk

mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Menurut Hassan Mahmood, dkk (2021) Komitmen dalam perusahaan merujuk pada ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, identifikasi karyawan dengan perusahaan, dan kontribusi yang dilibatkan karyawan dalam perusahaan. Kinerja Karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. kinerja atau *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Dewanti, dkk, 2022).

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalamnya, seperti, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan bekerja (Bambang Raditya Purnomo, dkk, 2020). Kepuasan kerja yang terpenuhi dan budaya organisasi yang kuat berperan besar dalam mendukung keberhasilan kinerja karyawan karena nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak karyawan yang menerima nilai inti organisasi maka semakin kuat budaya tersebut. Dengan demikian, budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan.

Di samping itu, gaya kepemimpinan juga menjadi penyebab naik atau turunnya kinerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin, baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Melihat pentingnya peran kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan dalam menunjang kinerja karyawan dalam upaya mendukung pengembangan bisnis perusahaan, perusahaan perlu meninjau bagaimana situasi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang saat ini berkembang di dalamnya. Dengan demikian, hasilnya dapat digunakan

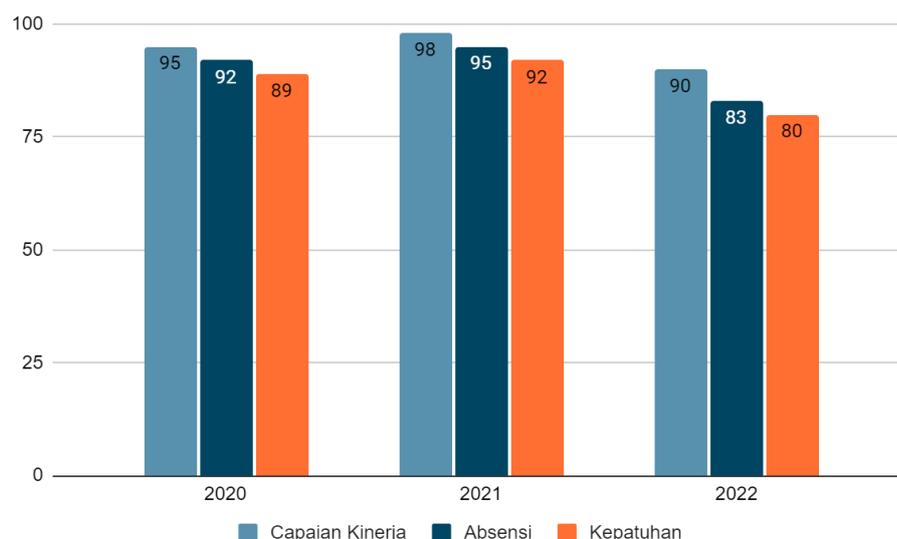
untuk mengembangkan strategi manajemen organisasi agar sesuai dengan visi yang telah dirumuskan.

1.2 Rumusan Permasalahan dan Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Rumusan Masalah

Merujuk pada catatan kepegawaian yang dihimpun oleh Divisi *Human Resource Development* (HRD) pada perusahaan ini, terdapat 47 karyawan yang bekerja sebagai pegawai tetap dengan berbagai posisi di kantor pusat. Riwayat mengenai performa karyawan umumnya dinilai berdasarkan berdasarkan 4 (empat) indikator, yakni capaian kinerja,, absensi, dan kepatuhan. Dari keseluruhan 47 karyawan tersebut, Divisi HRD mencatat terdapat penurunan kinerja di sepanjang tahun 2022, setelah mengalami sedikit peningkatan di tahun 2021 pasca melalui 1 tahun masa pandemi Covid-19. Gambaran mengenai kinerja karyawan perusahaan ini dapat dilihat pada diagram berikut.

Gambar 1.2 Diagram Kinerja Karyawan Periode 2020-2022



Sumber: Divisi *Human Resource Development* (HRD)

Diagram 1.2 di atas menggambarkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan pada 2022. Penurunan kinerja tersebut terjadi di semua indikator, yakni capaian kinerja, absensi, maupun kepatuhan. Capaian kinerja merujuk pada keberhasilan setiap karyawan dalam memenuhi tanggung jawab kerjanya masing-masing. Absensi dinilai dari bagaimana kehadiran kerja yang meliputi, izin, sakit, cuti, maupun alpha. Sedangkan, kepatuhan dinilai dari bagaimana tingkat kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku di kantor.

Penurunan kinerja karyawan tersebut tercatat membawa dampak cukup signifikan pada penurunan kinerja perusahaan. Salah satu bukti penurunan kinerja perusahaan tersebut dinilai dari capaian keberhasilan pemenangan tender dan pemenuhan kewajiban kerja perusahaan dalam melaksanakan tugas jasa pengamanan pada perusahaan klien. Menurut catatan keuangan perusahaan, keduanya berimbas pada pendapatan perusahaan sebagai perusahaan penyedia jasa.

Penurunan kinerja karyawan menjadi permasalahan yang perlu direspons dengan baik, terlebih dengan adanya agenda pengembangan bisnis perusahaan. Untuk melihat lebih jauh mengenai kinerja karyawan perusahaan saat ini, kinerja karyawan perlu diidentifikasi lebih lanjut melalui kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, tidak hanya sekadar penilaian capaian kinerja, absensi, dan kepatuhan kerja. Dengan begitu, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan SDM karyawannya dengan lebih strategis. Melalui penjabaran latar belakang yang telah didapatkan sebelumnya, terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan dimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam perusahaan. Sehingga pertanyaan penelitian yang di dapat sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan jasa pengamanan?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan jasa pengamanan?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan jasa pengamanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan perusahaan jasa pengamanan
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kinerja karyawan perusahaan jasa pengamanan
3. Mengetahui kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan perusahaan jasa pengamanan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan bekerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan seperti perusahaan ini.

1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti

Penulis berharap penelitian yang dibuat ini dapat mempermudah pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan bisnis perusahaan kedepannya.

1.4.3 Manfaat praktis

Penulis berharap penelitian yang dibuat ini dapat mempermudah perusahaan dalam memahami pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan bekerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, hasilnya dapat menjadi acuan dalam merancang kebijakan maupun perencanaan strategi perusahaan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di Badan Usaha Jasa Pengamanan.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penulisan yang dilakukan peneliti adalah :

1. Objek penelitian adalah karyawan di salah satu perusahaan jasa pengamanan di Jakarta Selatan.
2. Responden dalam penelitian adalah karyawan dalam perusahaan jasa pengamanan dengan durasi bekerja selama 1 tahun di dalam perusahaan.
3. Responden dalam penelitian merupakan karyawan dari seluruh divisi dalam perusahaan jasa pengamanan.
4. Variabel dari penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian yang dilakukan, terdapat prosedur penulisan yang dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini, diantara lain:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang permasalahan dalam perusahaan, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, variabel yang diteliti, model penelitian serta hipotesis dari penelitian

BAB III Metodologi Penelitian

Melalui bab ini, membahas metode yang digunakan dalam penelitian. Berisi tentang penjelasan dari model penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengujian instrumen penelitian dan analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini membahas mengenai analisis dari pembahasan yang dilakukan dari pengolahan data. Selain itu, memaparkan deskripsi dari hasil kuesioner yang dilakukan menggunakan metodologi yang digunakan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini berisi penutup dari penelitian yang dilakukan. Membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan hasil dari penelitian melalui rumusan masalah. Berisi saran dari peneliti yang berhubungan dengan penelitian untuk perusahaan dan penelitian di masa yang akan datang.

UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA