BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan ini sebelumnya memiliki nama BPMIGAS. Lembaga yang dibentuk oleh pemerintah pada tanggal 16 Juli 2002 sebagai pembina dan pengawas kontraktor kerja sama yang bertugas menjalankan kegiatan eksplorasi, eksploitasi dan pemasaran migas Indonesia. Namun perusahaan ini dibubarkan oleh Mahkamah Konsitutusi pada tanggal 13 November 2012 karena dianggap bertentangan dengan UUD 1945. Perusahaan BPMIGAS sekarang berubah nama menjadi SKK Migas (Satuan Kerja Khusus Pelaksanaan Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi) yang juga di bentuk oleh pemerintah melalui peraturan presiden. SKK Migas bertugas melaksanakan pengelolaan kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi berdasarkan kontrak kerja sama. Pembentukan Lembaga ini dimaksudkan untuk pengambilan sumber daya alam minyak dan gas bumi milik negara yang dapat memberikan manfaat dan penerimaan yang maksimal bagi negara untuk sebesar-besarnya.

1.1.2 Visi, Misi, Kode Etik dan Logo SKK Migas

a. Visi

   SKK Migas menjadi mitra proaktif dan terpercaya dalam mengoptimalkan manfaat industri hulu minyak dan gas bumi bagi bangsa dan seluruh pemangku kepentingan serta menjadi salah satu lokomotif penggerak aktivitas ekonomi Indonesia.

b. Misi

   Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksaan Kontrak KerjaSama dengan semangat kemitraan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi guna sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

c. Kode Etik

   SKK Migas memiliki Kode Etik sebagai implementasi budaya perusahaan yang wajib diterapkan oleh seluruh karyawan. Budaya dan Kode Etik Perusahaan tersebut menjadi panduan bertindak dalam menetapkan hubungan kerja, pola pikir, sikap, dan perilaku dengan sesama karyawan dan/atau pihak lain yang meliputi namun tidak

terbatas pada mitra kerja, pemerintah, masyarakat, media massa. Seperti yang diatur dalam Kode Etik Perusahaan, para karyawan kami diminta untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ada seperti:

1) *Professional*

   Bertindak sebagai seorang professional yang berkomitmen tinggi.

2) *Responsive*

   Cepat tanggap terhadap permintaan dan penyelesaian masalah.

3) *Unitiy In Diversity*

   Mensinergikan perbedaan untuk mewujudkan pencapaian yang lebih baik.

4) *Decisive*

   Berani mengambil risiko dengan didasari oleh perhitungan dan pertimbangan matang sesuai kewenangan yang dimiliki.

5) *Ethics*

   Menjalankan bisnis dengan standar etika yang tinggi dan Konsisten

6) *Nation Focused*

   Memaksimalkan Potensi dan kemampuan Nasional

7) *Trustworthy*

   Menjaga kredibilitas sehingga mendapatkan kepercayaan dari seluruh pemangkukepentingan (*stakeholders*).

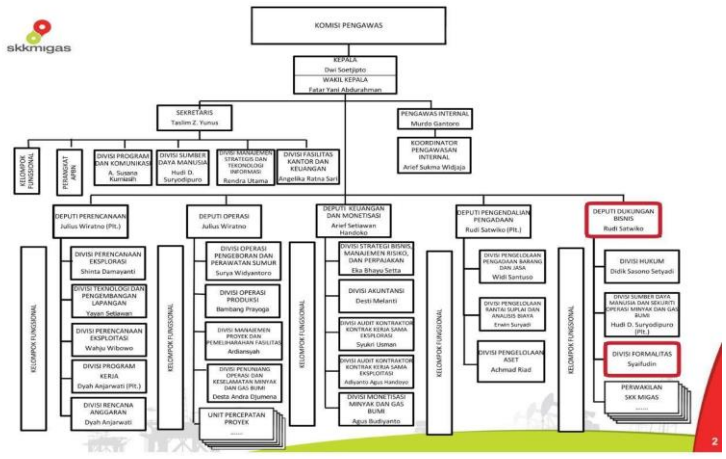
1.1.3 Logo SKK Migas

Gambar 1.1 Logo SKK Migas

Sumber: Website Skkmigas.go.id (2022)

1.1.4 Struktur Organisasi

Demi memperlancar kegiatan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pembagian tugas yang jelas. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya saling tumpang tindih dalam melaksanakan tugas karyawan. Oleh karena itu, perlu diusahakan terciptanya suatu team kerja yang kompak, saling membantu dan saling menunjang satu sama lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai upaya mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini fungsi struktur SKK Migas sendiri adalah memberikan pertimbangan kepada Menteri ESDM atas kebijakan dalam hal penyiapan dan penawaran wilayah kerja serta kontrak kerja sama. Selain itu, memberikan rencana pengembangan untuk persetujuan rencana kerja dan anggaran untuk melaksanakan monitoring dan melaporkan kepada Menteri ESDM mengenai pelaksanaan kontrak kerja sama. Dan juga menunjuk penjual minyak bumi atau gas bumi sehingga memberikan keuntungan sebesar-besarnya untuk negara. *Job desk* pada deputi dukungan bisnis departemen pertanahan divis formalitas mempunyai tugas melaksanakan pengendalian, pengawasan, monitoring, dan evaluasi atas rantai suplai, pelaksanaan pengadaan barang dan jasa KKKS, formalitas, pertanahan, pengamanan, pemenuhan perizinan, dan pengelolaan perwakilan. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi SKK Migas dapat dilihat dibawah ini:



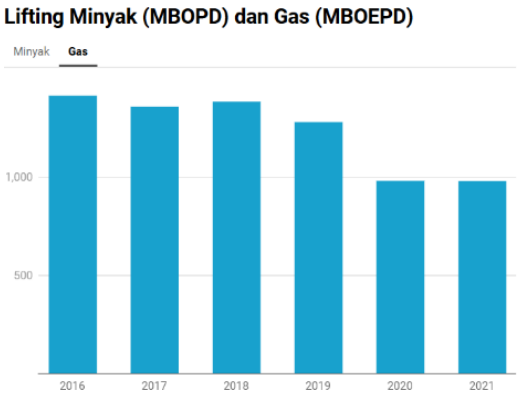
Gambar 1.2 Struktur Organisasi SKK Migas

Sumber: Website Skkmigas.go.id (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

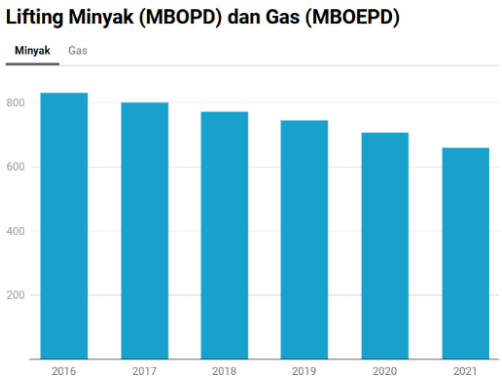
Industri hulu minyak dan gas (migas) masih memegang peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Namun saat ini pertumbuhan sektor migas relatif menurun karena aset yang sudah *mature* atau kondisi lapangan yang semakin tua. Hal ini dikarenakan tidak ada sumber-sumber cadangan yang baru, adanya sumber - sumber lama dan pengadaan sumber daya yang baru membutuhkan biaya yang relatif besar. Oleh karena itu, solusi untuk permasalahan di atas adalah meningkatkan daya tarik investasi, perlu dilakukan percepatan proses perumusan kebijakan, dengan melibatkan Kementrian ESDM, Kementrian Keuangan dan SatuanKerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) untuk meluncurkan kebijakan. Kebijakan yang diluncurkan bertujuan untuk mendorong investor dalam meningkatkan produksinya dan kegiatan eksplorasi di Indonesia.

SKK Migas berupaya dalam mengejar target produksi minyak 1 juta barel per hari (bph) dan produksi gas bumi 12 miliar standar kaki kubik per hari pada 2030. SKK Migas dan Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) telah melakukan berbagai upaya *extra ordinary* agar program kerja 2022 yang masif dan agresif dalam ramengka menjaga produksi migas melalui kegiatan pengeboran sumur pengembangan, *workover* dan *well service* bisa mencapai target (Jelita, 2022). Saat ini peran sektor hulu minyak dan gas bumi (migas) merupakan penyumbang devisa terbesar kedua setelah pajak, penerimaan Negara hulu migas sudah mencapai 97,3% atau setara Rp 140 Triliun dari target APBN 2022 yang di tetapkan (Avisena, 2022). Hasil dari migas menjadi pondasi bagi pembangunan infrastruktur kegiatan ekonomi. Menyadari strategisnya sektor ini, pemerintah Indonesia menjadikan industri hulu minyak dan gas bumi sebagai proyek negara dengan manajemen operasional berada di tangan pemerintah (Liputan6, 2015). Berikut data lifting minyak dan gas yang diperoleh negara pada 6 tahun terakhir:



Gambar 1.3 Data Lifting Gas 6 Tahun Terakhir

Sumber:Cnbcindonesia.com (2022)



Gambar 1.4 Data Lifting Minyak 6 Tahun Terakhir

Sumber: Cnbcindonesia.com (2022)

Berdasarkan gambar 1.3 dan gambar 1.4 diatas, dapat dilihat pada tahun 2016 sampai 2019, lifting minyak (MBOPD) dan gas (MBOEPD) rata-rata berada diangka 1,17 juta barel mentah per hari. Kemudian pada tahun 2021 turun menjadi1,15 juta per hari. Sehingga lifting minyak dan gas dalam 6 tahun terakhir mengalami penurunan (Andrianto, 2022). Hal ini dapat dikarenakan oleh sumber daya alam yang semakin tua. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan pegawai yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal ini dapat terlihat dari beberapa pegawai yang masih telat dalam melaporkan pekerjaannya seperti laporan harian yang seharusnya dilaporkan sesegera mungkin, namun pegawai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang di tentukan. Permasalahan seperti di atas harus segera diselesaikan dengan baik, karena hal tersebut dapat

merugikan perusahaan apabila tidak segera ditangani.

Penguasaan operasional perusahaan dan keterbatasan pegawai dapat menjadi masalah dasar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hal tersebut sangat mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ketekunan, serta waktu yang dikerjakan sesuai dengan tenggat waktu (Muis et al., 2018). Dalam mengelola sumber minyak dan gas bumi dengan baik maka dibutuhkanbeberapa sumber daya manusia dengan kriteria pendidikan terakhir minimal Strata-1 (S1), memiliki kemampuan komunikasi dan kemampuan berbahasa yang baik, mempunyai sifat kepemimpinan dan hubungan interpersonal yang baik. Kementrian ESDM dan SKK Migas membutuhkan sumber daya manusia dengan beberapa kualifikasi tertentu seperti diperlukan pengetahuan yang luas mengenai kegiatan sektor mulai dari pembentukan migas, kegiatan sektor hulu seperti eksplorasi dan produksi, kegiatan sektor hilir seperti pengolahan, transportasi dan distribusi, serta dinamika pencarian migas yang dimulai dengan melakukan survey geologi dan geofisika, termasuk survey seismik dan survey gravitasi untuk mencari sumur minyak dan gas.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, kapabilitas dan komunikasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar menerapkan dalam aktifitasnya. Menurut (Robbins, 2004) bahwa, salah satu pelajaran budaya organisasi yaitu mengemukakan bahwa para karyawan yang beradapada perusahaan yang budayanya kuat dapat membuat karyawan tersebut lebih komitmen daripada karyawan di perusahaan yang memiliki budaya perusahaan yang lemah. Menurut Rivai & Sagala (2009) dalam (Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, 2020) desain pekerjaan merupakan sebuah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untukmelaksanakan tugas dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang lainnya. Desain pekerjaan menentukan bagaimana hubungan kerja manajer dengan karyawan itu sendiri, desain pekerjaan mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan. Kualitas SDM menentukan meningkatnya kinerjaorganisasi atau tidak.

Peningkatan kualitas SDM dapat dipersiapkan secara matang melalui proses

internal organisasi yang terpola yang kemudian kita sebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi muncul berawal dari kebiasaan, tradisi dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan yang dianut orang-orang dalam suatu organisasi yang dipertahankan dan dikembangkan dalam waktu yang lama melalui sosialisasi, pengajaran, dan manajemen. Proses internal tersebut diyakini dapat mengubah cara berfikir, bersikap dan berperilaku pelaku organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi menciptakan suatu sistem tersendiri yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja sangat berguna untuk meninjau seberapa jauh pelaksanaan misi dan target yang dibuat oleh mahasiswa dalam organisasi tersebut dengan menggunakan sejumlah indikator kinerja yang ada untuk memenuhi tujuan yang diharapkan (Mahardika & Poernomo, 2019).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, desain pekerjaan yang diatur oleh perusahaan serta kinerja sumber daya manusianya. Kinerja yang dimaksud adalah prestasi kerja yang nyata dengan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sangat berguna untuk meninjau seberapa jauh pelaksanaan misi dan target yang dibuat oleh perusahaan dalam organisasitersebut dengan menggunakan sejumlah indikator kinerja yang ada untuk memenuhi tujuan yang diharapkan (Mahardika & Poernomo, 2019). Persaingan ketat, perubahan yang bergantian dengan cepat, hingga ketidakpastian yang sangat tinggi merupakan beberapa fakta yang nyata dalam membuat organisasi maupun perusahaan yang akan berlomba-lomba menjadi paling yang terbaik. Sumber daya manusia yang baik dapat dimaksimalkan potensinya akan membuat perusahaan mampu mencapai versi yang terbaik.

Pengaruh budaya mempunyai kekuatan dalam mempengaruhi organisasi, yang akan dipengaruhi yaitu hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang akan dibuat. Terkadang budaya juga dapat terpecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan memiliki kemampuan pada setiap orangyang mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Budaya organisasi berkaitan

dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dialami oleh SKK Migas berdasarkan observasi peneliti pada saat magang fenomena budaya organisasi yang baik dibutuhkannya pengakuan atas prestasi atau masa kerja karyawan seperti promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya. Pada table 1.1 di bawah ini terdapat beberapa pernyataan pra-kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk melihat bagaimana kondisi Budaya Organisasi yang di terapkan oleh SKK Migas Jakarta.

TABEL 1.1

HASIL PRA KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Nilai-nilai budaya organisasi SKK Migas sudah dikomunikasikan dengan baik	-	-	-	86.7%	13,3 %
2	Budaya penghargaan telah dilaksanakan secara efektif di SKK Migas	-	6.7%	6.7%	73.3%	13.3 %
3	Dalam kegiatan budaya organisasi yan g diselenggarakan perusahaan, karyawan selalu ikut berpartisipasi secara aktif	-	-	20%	73.3%	6.7%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai budaya organisasi terhadap 15 responden perusahaan SKK Migas Jakarta tersebut menunjukan bahwa budaya organisasi pada perusahaan sudah baik. Hal tersebut bisa dilihat diantaranya dari Sebagian besar responden memilih sangat setuju dan setuju pada pernyataan yang di ajukan, namun terdapat beberapa yang memilih cukup setuju pada pernyataan yang diajukan, bahkan ada sebagian kecil responden yang memilih tidak setuju pada pernyataan yang diajukan. Hal

ini menunjukan masih ada sedikit kekurangan dalam penerapan Budaya Organisasi di SKK Migas Jakarta. Fenomena tersebut menjadi permasalahan sumber daya manusia yang akan selalu muncul. Hal tersebut bertujuan agar terus berkembang dan berinovasi, maka diperlukan ruang ataupun kegiatan yang dapat membantu perusahaan dalam memberikan penghargaan pada karyawan serta di ikut sertakan dalam kegiatan budaya organisasi perusahaan. Melihat dari dampak tersebut, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Muis et al., 2018).

Berdasarkan fenomena yang peneliti temui dalam tulisan yang diunggah dalam artikel milik SKK Migas adalah perusahaan menerapkan budaya organisasi bebas korupsi dan suap. Seperti yang dikatakan oleh Dwi Soetjipto yaitu Kepala SKK Migas bahwa seluruh manajemen dan pegawai SKK Migas harus komit pada prinsip 4 No, yaitu:

a. *No Bribery*: Tidak boleh ada praktik suap, sogok, dan pemerasan.
b. *No Kickback*: Tidak boleh ada uang komisi, uang terima kasih, dan bagi- bagi.
c. *No Gift:* Tidak boleh ada hadiah yang tidak wajar.
d. *No Luxurious Hospitality*: Tidak boleh ada pelayanan dan jamuan yang berlebihan.

Manajemen dan pegawai SKK Migas semua berperan besar dalam menjaga SMAP. Hal ini dibuktikan oleh SKK Migas yang berhasil mempertahankan sertifikasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berbasis SNI ISO 37001:2016 yang diselenggarakan pada kegiatan audit surveilans yang ke-2 tanggal 2-6 November 2020. Sekretaris SKK Migas sekaligus Plt Deputi Pengendalian Pengadaan menyampaikan bahwa penerapan SMAP ini merupakan upaya untuk mewujudkan perbaikan tata kelola untuk mendukung pelaksanaan peran dan fungsi SKK Migas dalam pengawasan dan pengendalian kegiatan usaha hulu migas menjadi lebih optimal (Humas BSN, 2020) Selain itu, budaya organisasi yang dilakukan SKK Migas selalu berkaitan dengan integritas, etika dan kepatuhan. Satu lain hal, SKK Migas juga menanamkan prinsip bekerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas yang berintegritas.

Desain pekerjaan yang baik mampu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan peran dan fungsi yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya jika pekerjaan yang tidak memiliki desain pekerjaan akan

menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas perusahaan.Desain pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jenis usaha yang dijalankan akan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen menjadi suatu kewajiban untuk mendorong prestasi karyawannya. Utamanya pada departemen pertanahan divisi formalitas SKK Migas memiliki desain pekerjaan yang rumit sehingga dibutuhkan konsolidasi dengan divisi lainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dialami oleh SKK Migas berdasarkan fenomena hasil observasi peneliti deskripsi pekerjaan yang jelas dan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur cara kerja merupakan kombinasi yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotifasi. Pada table 1.2 di bawah ini terdapat beberapa pernyataan pra-kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk melihat bagaimana kondisi Desain Pekerjaan yang diterapkan oleh SKK Migas Jakarta.

TABEL 1.2

HASIL PRA KUESIONER DESAIN PEKERJAAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Atasan sudah memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas	-	46.7%	13.3%	40%	-
2	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan penerapan variasi keterampilan sehingga tidak membosankan	-	-	13.3%	80%	6.7%
3	Saya memiliki kebebasan dalam mengatur cara kerja	-	40%	26.7%	26.7%	6.7%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner tentang desain pekerjaan terhadap 15 responden SKK Migas Jakarta tersebut menunjukan bahwa desain pekerjaan di SKK Migas Jakarta belum cukup maksimal. Hal tersebut bisa dilihat dari sebagian besar responden memilih tidak setuju pada pernyataan nomer satu dan tiga. Namun terdapat pilihan setuju pada sebagian besar pernyataan nomer dua. Hal ini menunjukan masih ada sedikit kekurangan dalam penerapan desain pekerjaan di SKK Migas Jakarta. Fenomena

tersebut menjadi permasalahan bahwa kurangnya arahan deskripsi pekerjaan yang jelas serta kurangnya kebebasan dalam mengatur cara kerja di perusahaan.

Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ketekunan, serta waktu yang dikerjakan sesuai dengan tenggat waktu (Muis et al., 2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sendiri antara lain kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang sifatnya fisik atau non fisik dimana kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkembang. Dengan mengoptimallkan faktor-faktor ini, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dialami oleh SKK Migas berdasarkan fenomena hasil observasi peneliti kinerja sumber daya manusia mengenai ketidakefektifan pengukuran performa dan kinerja di perusahaan dapat mengakibatkan masalah yang mempengaruhi produktivitas, motivasi dan pengembangan karyawan. Pada table 1.3 di bawah ini terdapat beberapa pernyataan pra-kuesioner yang digunakan peneliti untuk melihat bagaimana kondisi Kinerja karyawan yang diterapkan oleh SKK Migas Jakarta.

TABEL 1.3

HASIL PRA KUESIONER KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pengukuran performa dan kinerja di SKK Migas sudah efektif	-	13.3%	13.3%	66.7%	6.7%
2	Bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah	-	-	6.7%	80%	13.3%
3	Menunjukan integritas dalam menjalankan pekerjaan yang saya lakukan	-	-	-	73.3%	26.7%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai Kinerja karyawan terhadap 15 responden SKK Migas Jakarta tersebut menunjukan bahwa Kinerja karyawan pada perusahaan cukup beragam. Hal tersebut bisa dilihat dari Sebagian besar responden memilih sangat setuju dan setuju pada pertanyaan yang diajukan. Namun terdapat beberapa yang memilih cukup setuju pada pertanyaan yang diajukan, bahkan ada Sebagian responden memilih tidak setuju. Hal ini menunjukan masih ada kekurangan dalam penerapan pengukuran performa dan kinerja di SKK Migas. Fenomena tersebut menjadi permasalahan perusahaan dalam dinamika sumber daya manusia.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan struktur yang jelas dengan desain kerja yang baik yaitu standarisasi fungsi, peran dan metode yang harus dimiliki oleh karyawan. Hal ini dilakukan oleh SKK Migas untuk meningkatkan kinerja yang maksimal dan optimal supaya mendapatkan pesaing dengan perusahaan lain. SKK Migas mendesain pekerjaan karyawan dengan harapan karyawan mempunyai kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja bagi perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dideskripsikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian yaitu:

a. Bagaimana budaya organisasi pada Departemen Pertahanan Divisi Formalitas di SKK Migas?
b. Bagaimana desain pekerjaan pada Departemen Pertahanan Divisi Formalitas di SKK Migas?
c. Bagaimana kinerja SDM pada Departemen Pertahanan Divisi Formalitas di SKK Migas?
d. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia SKK Migas?
e. Apakah desain pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia SKK Migas?

f. Apakah budaya organisasi dan desain pekerjaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia SKK Migas?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dicapai adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Departemen Pertahanan Divisi Formalitas di SKK Migas.

b. Untuk mengetahui desain pekerjaan pada Departemen Pertahanan Divisi Formalitas di SKK Migas.

c. Untuk mengetahui kinerja SDM pada Departemen Pertahanan Divisi Formalitas di SKK Migas.

d. Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja sumber daya manusia SKK Migas.

e. Untuk mengetahui pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan peran dan fungsi terhadap kinerja sumber daya manusia SKK Migas.

f. Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan desain pekerjaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia SKK Migas.

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap adanya kegunaan setelah dilakukannya penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1.5.1 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagiperusahaan SKK Migas agar mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan desain pekerjaan bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja sumber daya manusianya.

1.5.2 Aspek Teoritis

Aspek Teoritis untuk memberikan referensi bagi pengaruh budaya dan desain pekerjaan terhadap kinerjasumber daya manusia perusahaan.

1.6 Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan oleh peneliti dimulai dari mengumpulkan data-data hingga penyusunan proposal ini membutuhkan waktu kurang lebih lima bulan terhitung sejak bulan januari 2023 sampai dengan mei 2023.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka disusunlah suatu sistematika penelitian yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai objek studi penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian sejarah singkat SKK Migas visi, misi, logo SKK Migas, struktur organisasi, latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai pengertian budaya organisasi, pengertian desain pekerjaan, pengertian kinerja sumber daya manusia.

BAB III METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil serta pembahasan dari topik yang diangkat di dalam penelitian, yaitu mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada SKK Migas”

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang di dapatkan dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga, bab ini berisi tentang saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.