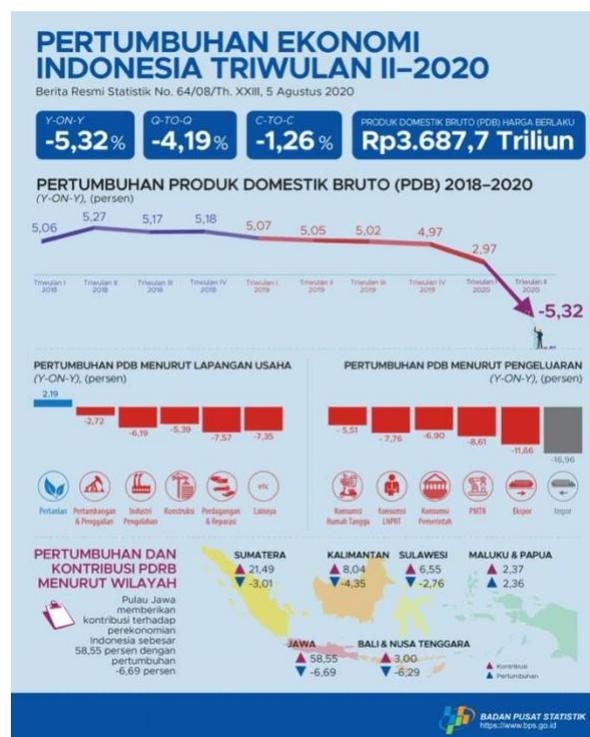


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia melambat pada tahun 2020. Hal ini disebabkan banyaknya pembatasan pada pergerakan orang dan pergerakan barang sehingga ikut menghambat distribusi dunia usaha dan produksi (Kementerian Keuangan RI, 2020). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada kuartal II-2020 mencapai minus 5,32% berbanding terbalik dibandingkan kuartal II-2019 yakni 5,05% (CNN Indonesia, 2020).



Sumber : BPS, 2020

Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan II-2020

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat pertumbuhan PDB Indonesia per triwulan dari tahun 2018 sampai dengan 2020. Pada tahun 2018 pertumbuhan PDB Indonesia triwulan I sebesar 5%, lalu meningkat 5,27% pada triwulan II, namun menurun pada triwulan ke III 5,17% dan meningkat kembali pada triwulan IV 5,18%. Kemudian pada tahun 2019 menurun dari triwulan I sampai triwulan IV yakni dari 5,07%, kemudian menurun kembali 5,05%, lalu turun 5,02% dan menurun lagi di angka 4,97%. Di tahun 2020 pada triwulan I turun menjadi 2,97% dan terakhir menurun signifikan di angka minus 5,32% (BPS, 2020). Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menyatakan dampak covid 19 menyebabkan bahwa hampir seluruh sektor industri di Indonesia mengalami penurunan sehingga butuh perhatian lebih (CNBC Indonesia, 2020).



Sumber : Republika, 2020

Gambar 1.2 Sektor Usaha Ikut Kontraksi Akibat Pandemi

Dapat dilihat pada Gambar 1.2 sebagian besar sektor usaha di Indonesia mengalami pertumbuhan minus. Industri pengolahan minus 6,19%, perdagangan minus 7,57%, konstruksi minus 5,39%, industri pertambangan minus 2,72%, administrasi pemerintahan minus 3,22%, yang terakhir transportasi dan pergudangan minus 30,84%. Namun ada tiga sektor yang mengalami pertumbuhan positif yaitu, pertanian 2,19%, informasi dan komunikasi 10,88%, dan jasa keuangan 1,03% (Zuraya, 2020). Meskipun di dalam tekanan dampak pandemi virus corona ini sektor industri di Indonesia berkontribusi pada besar struktur PDB nasional yaitu 19,87% pada kuartal II 2020. Dengan melihat angka PDB tersebut, Kemenperin berkomitmen untuk memberikan dorongan yang dibutuhkan saat ini (Kemenperin, 2020).

Pemerintah mendukung pembangunan industri konstruksi agar dapat mencukupi kebutuhan pembangunan infrastruktur yang menjadi tujuan utama pembangunan. Cara yang digunakan untuk meningkatkan penguasaan teknologi serta menciptakan tenaga kerja yang handal dengan sertifikasi kompetensi keahlian (Kominfo, 2019). Langkah ini sesuai dengan peta jalan Making Indonesia 4.0, dimana program prioritas untuk mendukung implementasi revolusi industri keempat diantara pembangunan ekosistem inovasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kementerian Perindustrian terus mendorong pelaku industri untuk terlibat aktif dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan vokasi. Langkah strategis ini bertujuan menciptakan

sumber daya manusia yang kompeten dan siap kerja sesuai kebutuhan dunia industri saat ini (Kemenperin, 2019).



Sumber : Kemenperin, 2019

Gambar 1.3 Pembangunan Sektor Industri membutuhkan Tenaga Kerja yang Kompeten

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat dilihat pembangunan sektor industri membutuhkan tenaga kerja yang kompeten. Sektor industri memberikan kontribusi yang besar terhadap PDB nasional dan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten. Salah satu faktor penting dalam pencapaian industri adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari sumber daya perusahaan dengan segala atribut kemampuan dan kompetensinya yang menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam konteks strategi bersaing, sumber daya manusia memiliki keunggulan dibandingkan dengan sumber daya perusahaan lainnya. Selain itu, sumber daya manusia

memiliki keunggulan karena mampu berkembang maupun dikembangkan sesuai dinamisnya waktu, lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan perusahaan. hal itu sejalan dengan apa yang terjadi dalam era *knowledge based economy* saat ini, dimana kekuatan sumber daya manusia perusahaan dipandang lebih sebagai kekuatan *intangible asset* (Raharjo, 2013).

Pada saat ini perkembangan dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah cenderung ke *human capital*. Sumber daya manusia sekarang sudah dianggap menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Visi, misi, tujuan, dan strategi pada organisasi sudah ditetapkan dalam jangka pendek dan jangka panjang untuk diimplementasikan pada organisasi. Peran pemimpin dan sumber daya manusia sangat penting dalam hal ini (Handayani, 2017).

Capaian dan Target Pembangunan Infrastruktur



Sumber : CNBC Indonesia, 2019

Gambar 1.4 Capaian dan Target Pembangunan Infrastruktur

Dapat dilihat dari Gambar 1.4 mengenai capaian dan target pembangunan infrastruktur di Indonesia tahun 2018 sampai dengan 2020. Meskipun Presiden Joko Widodo mulai fokus dalam pembangunan sumber daya manusia, target pembangunan infrastruktur masih dilakukan. Tercatat target pembangunan jalan di tahun 2020 mencapai 837 km. Target ini meningkat drastis dari tahun 2018 yang hanya sepanjang 406 km. Kendati demikian proyek jembatan justru menurun. Pemerintah hanya merencanakan pembangunan jembatan dengan total panjang 6.883 m, jauh menurun dari tahun sebelumnya 2019 sepanjang 17.823 m. infrastruktur lain yang akan dibangun yaitu penambahan 238,8 km jalur kereta api, 3 bandara, dan 49 bendungan. Kemudian untuk hunian, pemerintah menargetkan pembangunan 5.224 unit rusun dan 5.244 unit rusun dan 2.000 rumah khusus untuk masyarakat yang berpendapatan dibawah rata-rata (Choirul, 2019).

PT Trijaya Multi Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan alat berat yang salah satunya ada di bidang infrastruktur. Perusahaan ini didirikan di Tangerang pada tanggal 15 November 2015 oleh bapak Hengky Sebastian, S.T. Produk alat berat yang dijual yaitu *crane*, *hydraulics*, *loader*, *service truck*, dan *stone crusher* dari berbagai merek. PT Trijaya Multi Perkasa memiliki kantor pusat di Scientia Business Park Tower 2, Jl. Boulevard Gading Serpong Blok 0/2 dan *workshop* di kawasan Pantai Indah Dadap, Jl. Prancis No.2 Blok Ff12 (TMP, 2019).

Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, PT Trijaya Multi Perkasa bekerjasama dengan beberapa perusahaan lain terkait pengadaan alat berat. Antara lain, perusahaan bekerjasama dengan PT Foresta Transtek, PT FNF Trans Niaga, Palfinger Asia Pacific Pte. Ltd., Fassi Gru S.p.A., Qingdao Conele Group, dan Socage Asia Pacific

untuk penyediaan produk alat berat yang di jual oleh perusahaan PT Trijaya Multi Perkasa (TMP, 2019).



Sumber : Statista, 2019

Gambar 1.5 *What People Find Distracting at Work*

Berdasarkan Gambar 1.5 menunjukkan mengenai sesuatu yang dianggap mengganggu pada ruang lingkup kerja. 80% karyawan yang ada di perusahaan adalah karyawan yang sangat banyak bicara bukan mengenai pekerjaan mereka. Kemudian kebisingan yang ada di kantor sebesar 70%, lalu 61% karyawan merasa kewalahan dengan adanya perubahan di tempat kerja. Waktu rapat yang sangat lama dianggap karyawan mempengaruhi *employee performance* sebesar 60%. Sosial media juga dianggap mengganggu karyawan karena mengganggu fokus dalam bekerja sebesar 56%.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang didapat dari 12 karyawan tetap pada PT Trijaya Multi Perkasa, 10 dari 12 orang mengatakan bahwa *work environment* menjadi salah satu faktor menurunnya *employee performance*. Menurut 10 dari 12 orang karyawan tersebut, lingkungan kerja yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan seperti, fasilitas yang kurang memadai, suasana ruang kerja yang tidak kondusif dan belum adanya ruangan perdivisi. *Work environment* ini menjadi faktor pemicu menurunnya *employee performance* di perusahaan.

Work environment merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja. Lingkungan yang kondusif serta suportif dapat membuat orang nyaman sehingga kemampuan dalam bekerja dapat dikeluarkan secara maksimal (Pinto, 2011). *Work environment* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *employee performance* di perusahaan. *Work environment* terkait dengan iklim sebuah organisasi tertentu dengan dimana karyawan melakukan tugas mereka. *Work environment* yang fasilitatif dan aman dapat menarik karyawan karena kebutuhan mereka cenderung terpenuhi (Danish et al., 2013).



Sumber : Beritagar, 2018

Gambar 1.6 Perilaku Kepemimpinan

Berdasarkan Gambar 1.6 terdapat 2 faktor dalam perilaku atasan di perusahaan yaitu faktor eksternal dan internal. Pada faktor eksternal, sebesar 32% karyawan merasa atasan mereka berperilaku jujur, lalu 57% karyawan menganggap kurang percaya kepada atasan mereka, sedangkan sisanya 11% merasa netral terhadap atasannya. Pada faktor internal sebesar 35% karyawan percaya bahwa atasan mereka bertindak sesuai dengan prinsipnya, lalu 35% karyawan merasa sebaliknya. Kemudian 10% karyawan merasa netral.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang didapat dari 12 karyawan tetap pada PT Trijaya Multi Perkasa, 9 dari 12 orang mengatakan bahwa *leadership style* menjadi

salah satu faktor menurunnya *employee performance*. Menurut 9 dari 12 orang karyawan berpendapat bahwa, atasan mereka masih memberikan contoh yang tidak baik sehingga mereka mengikuti apa yang dilakukan oleh atasan.

Leadership style biasanya dibedakan menjadi tiga karakteristik, yaitu *autocratic* sebagai pemimpin harus bisa memberikan arahan yang jelas dan kapan harus dikerjakan. *Democratic* sebagai pemimpin harus bisa menarik anggota grup untuk mengikuti pengambilan keputusan. *Delegative* sebagai pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan (Dessler, 2017). *Leadership style* dibutuhkan di semua level dari organisasi dan dapat dipraktikkan pada beberapa orang atau karyawan yang tidak berada pada *formal leadership position*. Kemampuan untuk memimpin orang lain adalah suatu kemampuan yang jarang ditemui. Hal itu kemudian menjadi semakin langka pada level tertinggi di suatu organisasi karena kompleksitas posisi seperti itu membutuhkan keterampilan kepemimpinan yang luas. Ini salah satu alasan mengapa dalam mencari seorang pemimpin yang baru perusahaan mencari dari dalam perusahaan dengan *track record* yang sudah terbukti. Itu juga mengapa sekarang perusahaan tekankan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan untuk menciptakan pemimpin baru di seluruh perusahaan (Dubrin, 2010).



Sumber : PathFinder, 2015

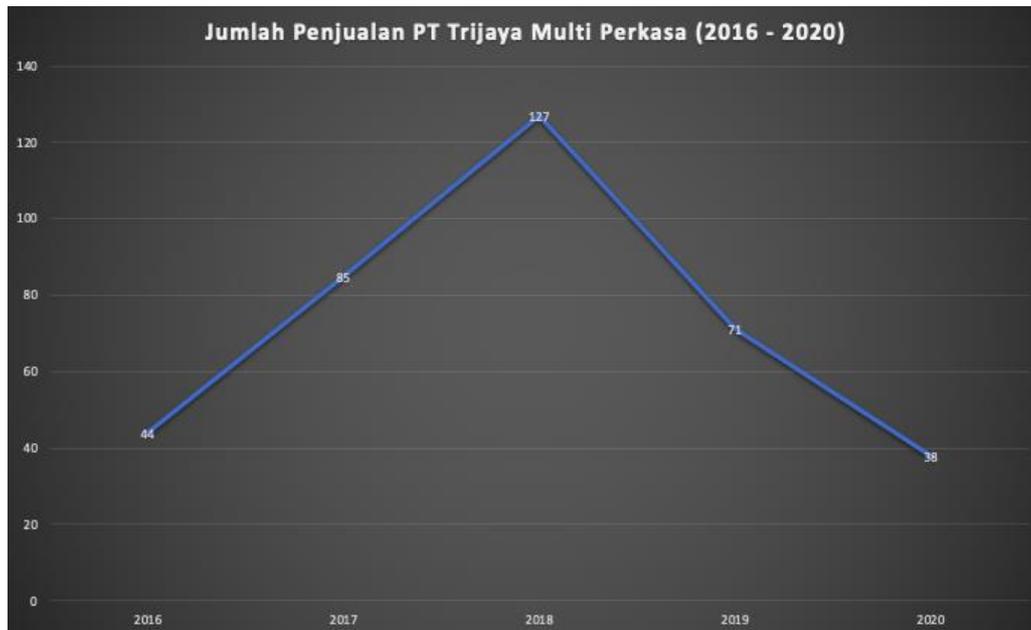
Gambar 1.7 Fortune Favors Strong Culture

Berdasarkan Gambar 1.7 diatas, survei yang dilakukan kepada perusahaan, 90% menganggap *organizational culture* adalah bagian penting dari perusahaan. Lalu 78% perusahaan menganggap *organizational culture* merupakan salah satu dari lima bagian penting pada perusahaan yang membuat perusahaan bernilai. Kemudian 92% perusahaan menganggap apabila meningkatkan *organizational culture* maka akan meningkatkan nilai dari perusahaan. Sedangkan, menurut survey hanya 15% saja *organizational culture* yang ada di perusahaan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan.

Berdasarkan hasil *in depth interview*, 9 dari 12 orang mengatakan bahwa *organizational culture* menjadi salah satu faktor menurunnya *employee performance*.

Menurut 9 dari 12 orang karyawan mengatakan, bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan nilai-nilai *organizational culture* dalam acara *gathering* yang diadakan, karena membuat acara *gathering* yang baik dapat mempererat hubungan antar karyawan, membangun kerjasama tim yang solid, dan dapat meningkatkan *employee performance*.

Setiap karyawan memiliki kepribadian tertentu yang membedakan dengan yang lain dan tidak ada satupun diantara karyawan yang berperilaku sama. *Organizational culture* merupakan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bersama dalam melakukan sesuatu yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Definisi budaya kita mengandung tiga hal. Pertama, budaya adalah persepsi. Ini bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, tetapi karyawan mempersepsikannya berdasarkan apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif. Ini berkaitan dengan bagaimana anggota memandang budaya dan mendeskripsikannya, bukan dengan apakah mereka menyukainya. Yang ketiga, meskipun individu mungkin memiliki latar belakang yang berbeda atau bekerja di tingkat organisasi yang berbeda, mereka cenderung menggambarkan budaya organisasi dalam istilah yang sama (Robbins & Coulter, 2017).



Sumber : Data Perusahaan, 2020

Gambar 1.8 Grafik Penjualan PT Trijaya Multi Perkasa Tahun 2016 -2020

Dapat dilihat pada Gambar 1.8 adalah jumlah penjualan PT Trijaya Multi Perkasa tahun 2016 sampai dengan 2020. Pada tahun 2016 perusahaan menjual sebanyak 44 alat berat, jumlah ini meningkat pada tahun 2017 sejumlah 85 alat berat dan meningkat lagi pada tahun 2018 sejumlah 127 alat berat. Kemudian, mengalami penurunan pada tahun 2019 sejumlah 71 alat berat dan terus menurun pada tahun 2020 sejumlah 38 alat berat.

Untuk mendapatkan informasi lebih, peneliti melakukan *in-depth interview* kepada 12 orang karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, 11 dari 12 orang mengatakan bahwa kinerja yang mereka berikan di perusahaan masih belum memuaskan, sehingga menyebabkan *employee performance* yang ada di perusahaan menurun. Untuk mencapai target penjualan, *employee performance* sangat diperhatikan dan dinilai oleh perusahaan.

Employee performance adalah perolehan aktivitas secara langsung dapat terlihat dari produk yang dihasilkan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang sesuai dengan standar operasi perusahaan atau organisasi yang disebut juga sebagai kinerja yang optimal (Farid et al., 2016).

Dilihat dari permasalahan di atas, menurunnya penjualan PT Trijaya Multi Perkasa disebabkan oleh *employee performance* yang menurun. Selain itu, berdasarkan hasil *indepth interview*, ditemukan beberapa hal yang diduga dapat mendukung naiknya *employee performance*. Dengan *work environment* yang nyaman, *leadership style* yang baik, dan *organizational culture* yang tepat, maka dapat berdampak baik bagi *employee performance*. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, DAN ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT TRIJAYA MULTI PERKASA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work environment* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* PT Trijaya Multi Perkasa?
2. Apakah *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* PT Trijaya Multi Perkasa?
3. Apakah *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* PT Trijaya Multi Perkasa?

1.3 Batasan Masalah

“Pengaruh *Work Environment*, *Leadership style*, dan *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa”

Seperti judul pada penelitian ini, batasan penelitian dan responden yang akan dilakukan adalah khusus karyawan tetap pada Pt Trijaya Multi Perkasa. Batasan responden terbuka untuk seluruh divisi yang ada di PT Trijaya Multi Perkasa. Peneliti berasumsi bahwa karyawan telah bekerja minimal satu tahun, karyawan telah melakukan kontribusi pada penjualan produk pada PT Trijaya Multi Perkasa.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leadership style* terhadap *employee performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *organizational culture* terhadap *employee performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini menyajikan informasi mengenai keterkaitan antara *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *employee performance* yang ada pada PT Trijaya Multi Perkasa.

2. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan saran khususnya dalam memahami fenomena yang terjadi pada perusahaan, yakni pengaruh *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *employee performance* pada PT Trijaya Multi Perkasa.

3. Bagi Empiris

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Hasil penelitian ini dilaporkan dengan sistematika seperti berikut :

BAB I – PENDAHULUAN

Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat masalah dan sistematika penulisan.

BAB II – LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai teori-teori yang diambil dari ahli-ahli, jurnal, buku, dan lain sebagainya yang digunakan sebagai tinjauan dalam menganalisis masalah pokok yang dikemukakan, model dan hipotesis penelitian, dan penjelasan hipotesis.

BAB III – METEDOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji model dan hipotesis, dan tabel operasional penelitian.

BAB IV – ANALISA DAN PEMBAHSAN

Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai pembuktian atas penelitian yang ada, seperti uji validitas dan lain sebagainya, memberikan penjelasan dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V – PENUTUP

Dalam bab ini, merupakan bagian akhir dari penelitian, yaitu menjelaskan kesimpulan yang ada pada bab-bab sebelumnya, dan memberikan saran yang sesuai untuk optimalisasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN