



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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

Kemacetan lalu lintas adalah masalah yang sangat biasa terjadi sehari-hari, kemacetan lalu lintas juga sangat sering di temukan di dekat pasar, sekolah, terminal bus, lampu merah dan di persimpangan jalan maupun rel kereta api di banyak kota-kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Medan, Makassar, Yogyakarta.

#	World rank	City	Country	Congestion level
1	1	Mumbai	India	65% ↓ 1%
2	2	Bogota	Colombia	63% ↑ 1%
3	3	Lima	Peru	58% ↑ 8%
4	4	New Delhi	India	58% ↓ 4%
5	5	Moscow region (oblast)	Russia	56% ↓ 1%
6	6	Istanbul	Turkey	53% ↓ 6%
7	7	Jakarta	Indonesia	53% ↓ 8%
8	8	Bangkok	Thailand	53% ↓ 2%
9	9	Mexico City	Mexico	52% - 0%
10	10	Recife	Brazil	49% ↑ 2%

Gambar 1.1 Traffic Index 2018

Sumber: Tomtom Traffic index 2018

Menurut data Tom Tom Traffic Index 2018 Tingkat kemacetan di Jakarta pada tahun 2018 turun 8% dari 2017 yang dirilis oleh produsen GPS, Tom Tom

International BV. Berdasarkan peringkat global, Jakarta menjadi kota paling macet ke-7 di dunia pada 2018 dengan tingkat kemacetan 53% dalam sehari. Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa indonesia khususnya di daerah Jakarta memiliki tingkat kemacetan yang cukup tinggi, dan itu adalah suatu masalah yang terjadi di negara ini.

Kemacetan lalu lintas bisa terjadi karena banyak faktor, seperti pengguna jalan yang tidak mematuhi aturan, pemakai jalan yang melawan arus, kurangnya petugas lalu lintas yang mengawasi jalan, kendaraan yang parkir di badan jalan, jalan yang rusak, tidak tersedianya jembatan penyebrangan untuk orang, dan tidak ada pembatasan jenis kendaraan kecil atau besar. Lalu adanya pedagang kaki lima yang berjualan di tepi jalan, dan parkir liar. Hal ini terjadi karena kurangnya jumlah petugas lalu lintas dalam mengatasi jalannya lalu lintas terutama di jalan-jalan yang rawan macet. Penyebab lainnya adalah permukaan jalan yang tidak rata. Sebaiknya dilakukan perbaikan jalan agar jalan kembali rata. Selain itu, jenis kendaraan yang lewat di jalan-jalan tertentu sebaiknya ada pembatasan, misalnya untuk mobil truk tidak boleh melewati jalan yang rawan macet pada jam-jam sibuk dengan tujuan untuk menghindari kemacetan lalu lintas (Boediningsih, 2011).

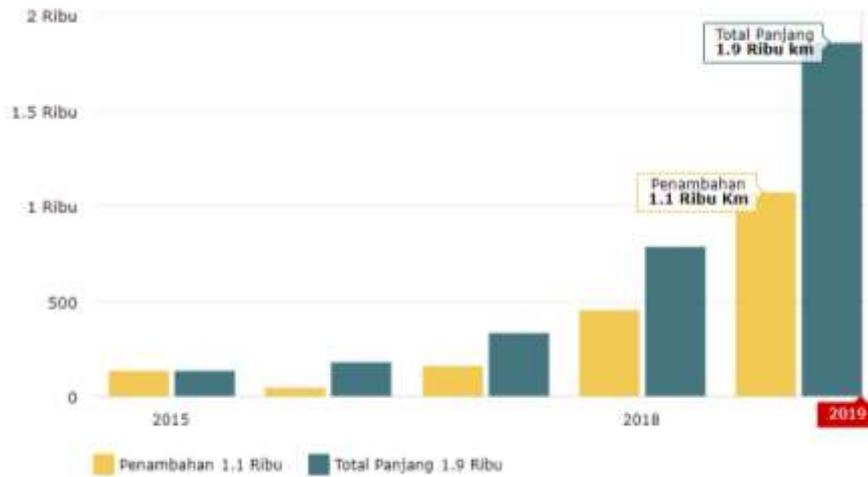
Selain berdampak kepada keresahan masyarakat dan pengguna jalan, dampak kemacetan juga sangat berdampak buruk bagi perekonomian suatu wilayah atau bahkan negara. Bahwa kita kehilangan Rp 65 Triliun pertahun akibat kemacetan di kawasan Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (properti.kompas, 2019). Pemerintah selalu berupaya untuk membenahi masalah kemacetan ini yang menjadi masalah dari tahun ke tahun di indonesia khususnya di

kota-kota besar, pemerintah saat ini selalu berfokus pada pembuatan infrastruktur khususnya untuk jalan tol. Tujuan utama pemerintah yaitu untuk memperlancar lalu lintas dan khususnya dari daerah satu ke daerah lain yang telah berkembang sehingga ikut berkembang karna akan memberikan dampak yang sangat baik dan jauh lebih efisien untuk bisa cepat dalam proses pembangunan dari tiap daerah lain yang menjadi lebih cepat dan lebih merata. dengan adanya jalan tol ini sehingga diharapkan bisa menjadi salah satu solusi dalam mengurangi tingkat kemacetan (Marudino, 2017).

Diarsir dari Sarana Multi Infrastruktur Indonesia bahwa Jalan tol juga dapat meringankan beban dari dana pemerintah dengan melibatkan pengguna jalan tol tersebut, karena untuk melewati jalan tol maka pengguna jalan akan dikenakan tarif di tiap gardu tol, tarif itu pun juga akan berbeda di setiap wilayahnya tergantung dengan peraturan pemerintah melalui BPJT masing-masing.

Selain adanya manfaat yang berkesinambungan pada para pengguna jalan tol, dampak pembangunan jalan tol juga akan berpengaruh pada perkembangan wilayah dan peningkatan ekonomi, serta badan usaha pembangunan jalan tol tersebut juga akan mendapatkan pengembalian investasi melalui pendapatan dari tarif tol (btjt, 2019).

Dipastikan dipemerintahan Jokowi saat ini akan terus melanjutkan pembangunan infrastruktur terutama jalan tol, dalam 5 tahun kedepan Jokowi akan membangun ruas tol baru hingga 2000 kilometer.



Gambar 1.2 Penambahan dan panjang jalan tol 2015-2019

Sumber: Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat

Dari informasi yang didapat dari *website* resmi Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat tahun 2019, selama 2015 sampai dengan 2018 pemerintah telah membangun jalan tol sepanjang 782,8 km. dan untuk tahun 2019 ini, pemerintah juga menargetkan pembangunan jalan tol sepanjang 1.070 km sehingga sampai akhir tahun akan terbangun 1.852 km (Databoks, 2019).

Diarsir dari *cnc indonesia*, Kepala Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Danang Parikesit menargetkan pengoperasian 12 ruas jalan tol terutama di Sumatera dan Kalimantan Timur pada akhir 2019. Sementara itu, dalam lima tahun ke depan akan dibangun 2.000 kilometer ruas jalan tol. dan dalam lima tahun ke depan, pemerintah akan menuntaskan ruas Tol Trans Sumatera yang memiliki panjang ruas 2.900 kilometer dengan penugasan PT Hutama Karya sepanjang 2.700 kilometer yang akan menghubungkan Aceh hingga Bakauheni. Selain itu, ruas di Tol Trans Jawa akan

tersambung hingga Banyuwangi, Jawa Timur, dan pekerjaan ruas tol di wilayah Jabodetabek yang diperkirakan mencapai 300 kilometer.

Ada dua dampak dari pembangunan infrastruktur jalan tol, yang pertama adalah untuk meningkatkan daya saing nasional dan jalur distribusi logistik menjadi lebih murah lalu di sisi lain dampak yang juga dirasakan bagi pembangunan jalan tol yang sangat masif di daerah-daerah akan meningkatkan nilai tambah. Utamanya bagi kebangkitan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) karena bisa memanfaatkan setiap rest area sebagai showcase produk-produk andalan di daerah yang pada tujuan akhirnya untuk meningkatkan perekonomian. dari 2.300 kilometer, 1.000 kilometer di antaranya adalah di Jawa, hal itu secara tidak langsung akan menimbulkan manfaat ekonomi yang besar yang akan mengubah transformasi ekonomi Jawa, terutama logistik (cnbcindonesia, 2019).

Hingga akhir 2019 ada sembilan ruas jalan tol dengan panjang 406,14 kilometer akan diresmikan, Kepala Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT) Danang Parikesit merinci sembilan ruas jalan tol yaitu:

**Tabel 1.1 Sembilan Ruas Jalan Tol yang Akan Dismikan Tahun 2019**

No.	Nama Ruas Tol	Panjang Tol
1	Cinere-Jagorawi seksi 2 Ruas Bogor-Kukusan	14,64 km
2	Besar-Pematang Panggang-Kayu Agung	189 km
3	Manado-Bitung seksi 1-2A Ruas Manado-Danowudu	22,5 km
4	Balikpapan-Samarinda seksi 2-4A Ruas Samboja-Samarinda	66,4 km

5	Kunciran-Serpong	11,14 km
6	Pandaan-Malang seksi 4 Singosari-Pakis	5,1 km
7	Kayu Agung-Palembang-Betung seksi 1 Ruas Kayu Agung-Jakabaring	33,5 km
8	Pekanbaru-Dumai seksi 1-2 Ruas Pekanbaru-Petepahan	33,6 km
9	Jakarta-Cikampek II	36,4 km

Sumber: Kompas.com (2019)

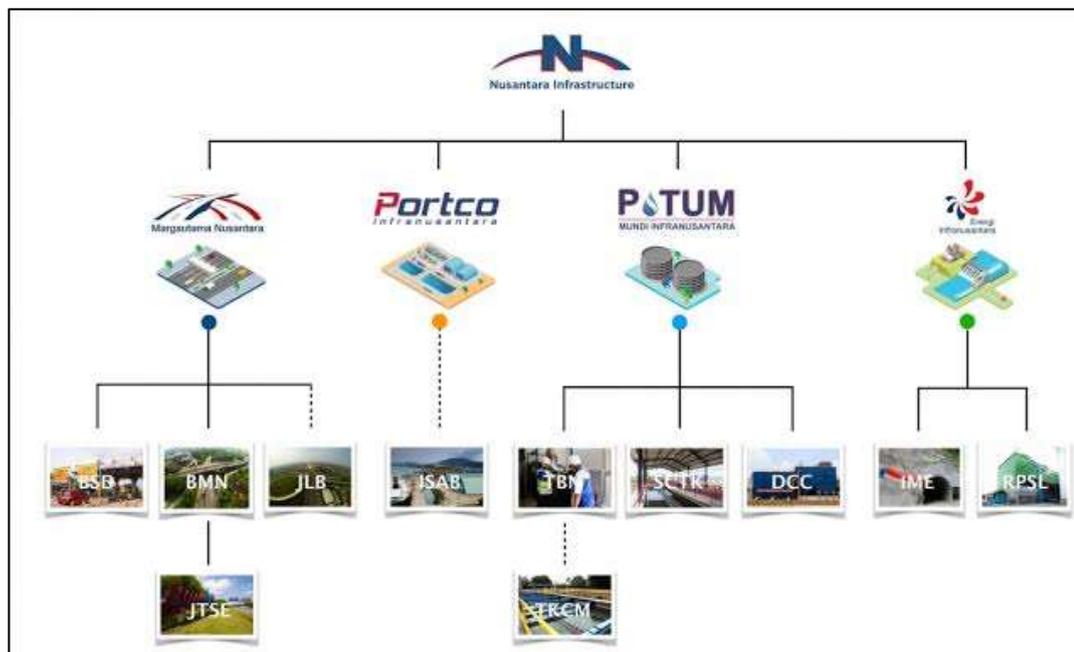
Badan Usaha yang melakukan pembangunan jalan tol memang tidak terlepas dari mendapatkan pengembalian investasi jangka pendek maupun panjang yang sangat besar, oleh karena itu banyak pengembang raksasa industri infrastruktur jalan tol khususnya berlomba-lomba mendapatkan proyek jalan tol.

Selanjutnya ada Metro Pacific Tollways Corporation (MPTC) adalah pengembang dan operator jalan tol terbesar yang berada di Filipina, melalui anak perusahaannya yang berada di Indonesia yaitu PT Metro Pacific Tollways Indonesia (PT MPTI), saat ini memegang saham pengendali 53,26 % dari PT Nusantara (MPTC, 2019). (Nusantarainfrastructure, 2019).

Yaitu adalah PT Nusantara Infrastructure Tbk (NI) memainkan peran aktif dalam mempercepat pembangunan infrastruktur ekonomi di Indonesia. Infrastruktur ekonomi merupakan fasilitas internal sebuah negara yang membuat terjadinya kegiatan bisnis, seperti transportasi, komunikasi, jaringan distribusi, lembaga keuangan dan pasar, dan sistem pasokan energi. Sebagai salah satu perusahaan infrastruktur swasta terkemuka di Indonesia, NI memiliki konsesi

infrastruktur di bagian barat dan timur Indonesia yang memberikan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi bisnis. Didirikan pada tahun 2006, NI memulai proyek pembangunan pertama di sektor Jalan Tol, dan memperluas portofolio ke banyak bidang sektor infrastruktur di Indonesia, meliputi Energi Terbarukan, Air Bersih, dan Pelabuhan Laut, yang Saat ini memberikan layanan kepada lebih dari 103 juta pelanggan, 550.000 rumah tangga, 103 juta kendaraan, dan lebih dari 200 kapal laut (Nusantarainfrastructure, 2019).

Berikut adalah struktur perusahaan atau anak dari Nusantara Infrastructure:



Gambar 1.3 Struktur Perusahaan NI 2019

Sumber: Nusantara Infrastructure

### **1.1.1 Anak Perusahaan PT. Nusantara Infrastructure**

#### **1. PT ENERGI INFRANUSANTARA (EI)**

Didirikan pada tahun 2012, EI adalah perusahaan yang khusus dibentuk untuk tujuan berinvestasi ke sektor energi, khususnya pembangkit listrik dari energi terbarukan. Energi merupakan salah satu persyaratan utama untuk pembangunan ekonomi, dan adanya kesenjangan yang besar antara permintaan dan ketersediaan membuka peluang pengembangan yang cukup signifikan di sektor ini. Jika dikombinasikan dengan ide-ide yang muncul pada pelestarian lingkungan, maka investasi ke pembangkit listrik berbasis energi yang terbarukan ini akan menjadikan NI sebagai perusahaan "Green Infrastructure" terkemuka di Indonesia. EI mengakuisisi PT Inpola Meka Energi pada tahun 2012. (Nusantarainfrastructure, 2019).

PT Energi Infranusantara (EI), yang juga merupakan anak perusahaan dari NI, menandatangani *Share Subscription Agreement* dengan PT Inpola Meka Energi (IME) pada tahun 2012, di mana EI mengambil saham sebesar 45 persen. IME berfokus pada pengembangan *Mini Hydro Power Plant* (PLTA minihidro) di Lau Gunung, Tanah Pinem, Kabupaten Dairi di Provinsi Sumatera Utara. Kapasitas terpasang direncanakan sebesar 15 MW untuk menyediakan energi kepada masyarakat di Sumatera melalui jaringan PT PLN. IME mewakili ekspansi Perseroan ke sektor energi, memberikan nilai tambah dan menciptakan sinergi untuk portofolio yang telah ada. IME juga bertugas mengelola resiko dalam kemitraannya dengan PT PP (Persero), sebuah badan usaha milik negara dibidang konstruksi dan investasi. (Nusantarainfrastructure, 2019).

Sebagai salah satu aksi korporasi Perusahaan dalam meningkatkan kinerja nya, Perusahaan melalui anak usaha yang bergerak di bidang energi yakni Energi Infranasantara (EI) telah mengakuisisi kepemilikan 80% saham PT Rezeki Perkasa Sejahtera Lestari (RPSL) pada tanggal 16 Agustus 2018. RPSL merupakan perusahaan *Independent Power Producer* (IPP) untuk Pembangkit Listrik Tenaga Biomasa (PLTB) di Siantan, Mempawah, Kalimantan Barat dengan kapasitas 15 MW. RPSL juga baru beroperasi selama 8 bulan dengan penetapan *Commercial Operating Date* (COD) pada tanggal 23 April 2018 yang memiliki kapasitas kontrak dengan PLN sebesar 8 MW dan merupakan pembangkit listrik bertenaga bio massa pertama di Kalimantan Barat Saat ini, wilayah Kalimantan Barat memiliki kekurangan listrik (*shortage of power*) dan masih melakukan impor listrik dari Malaysia. Beroperasinya PLTBm ini mendukung PLN dalam memperbaiki *energi mix* dan ketergantungan terhadap *fossil fuel*. Kalimantan juga merupakan wilayah yang memiliki limbah pertanian (*agricultural waste*) berlebih, seperti *Palm Kernel Shells* (PKS), kayu dan *Empty Fruit Bunch* (EFB) yang dapat menjadi bahan baku untuk PLTBm. Akuisisi ini merupakan salah satu strategi bisnis yang dilakukan Perusahaan dalam mengembangkan portfolio dibidang Energi Bersih (*Green*) Baru dan Terbarukan (EBT) (Nusantarainfrastructure, 2019).

## **2. PT PORTCO INFRANUSANTARA (PORTCO)**

Didirikan pada 8 Maret 2011, Portco mendapat lisensi dari Badan Usaha Pelabuhan pada Oktober 2011. Keputusan Menteri dikeluarkan oleh Kementerian Perhubungan yang memberikan ijin bagi anak perusahaan ini untuk menjalankan layanan pengelolaan pelabuhan melalui skema Kerjasama Pemerintah Swasta (Private Public Partnership/PPP) dan Business to Business (B2B). Pada tahun 2012, Portco membuat langkah strategis dengan ekspansi bisnisnya melalui pembelian saham PT Intisentosa Alambahtera (ISAB) yang bermitra dengan Louis Dreyfus Commodities (HK) Holdings Limited (Nusantarainfrastructure, 2019).

## **3. PT POTUM MUNDI INFRANUSANTARA (POTUM)**

Potum didirikan pada April 2011, sebagai anak perusahaan dari PT Nusantara Infrastructure Tbk yang mengelola ekspansi perusahaan ke sektor pengolahan air bersih. Pada 2012 Potum telah mengakuisisi PT Tirta Bangun Nusantara (TBN) dan PT Dain Celicani Cemerlang (DCC), yaitu pemegang konsesi proyek penyediaan air bersih di Cikokol, Tangerang dan Medan. Air bersih merupakan peluang bisnis masa depan yang timbul dari permintaan yang semakin meningkat untuk pasokan air bersih dan menanggulangi krisis air bersih yang berkembang di Indonesia. NI memiliki 99,99% kepemilikan saham di Potum. Pada 2013, Potum mengakuisisi lagi sebuah perusahaan distribusi dan pelayanan air bersih, PT Sarana Catur Tirta Kelola (SCTK), yang mempunyai konsesi hingga tahun 2038 untuk penyediaan air

bersih di Kabupaten Serang Timur, khususnya untuk pelanggan industri mendukung kelestarian lingkungan. (Nusantarainfrastructure, 2019).

Pada Desember 2013, Potum kembali mengakuisisi kepemilikan saham dari Sarana Catur Tirta Kelola (SCTK), perusahaan pengolahan dan pendistribusian air bersih, yang beroperasi di Desa Cijeruk, Kabupaten Serang Timur, Banten. SCTK saat ini memasok air bersih ke kawasan perindustrian yaitu; Modern Cikande Industrial Estates 1, 2, 3 & Pancatama Industrial Estate dengan kapasitas 100 liter air per detik. WTP ini bersumber dari Sungai Ciujung, Serang Timur, Banten yang melayani lebih dari 140 pabrik di Kawasan Industri. Tahun 2018 SCTK akan menambah kapasitas penyediaan kebutuhan air bersih menjadi 25 liter air per detik sehingga total kapasitasnya menjadi 375 liter per detik untuk mengakomodir kebutuhan akan air bersih di industri, komersil dan perumahan. (Nusantarainfrastructure, 2019).

Pada bulan Oktober 2012, Potum menandatangani Share Subscription Agreement dengan DCC, untuk mengakuisisi 51% saham perusahaan tersebut. DCC adalah Pemegang Konsesi Pengolahan Air dengan hak untuk membangun, mengoperasikan & mengelola Pengolahan Air (WTP) di Medan Industrial Estate atau Kawasan Industri Medan (KIM), Sumatra Utara. Sistem ini melayani potensi permintaan hingga 250 liter per detik air bersih ke kawasan tersebut. WTP mengambil sumber air bakunya dari Sungai Deli, dan memasok air bersih untuk 153 pabrik di KIM. Pengoperasian dan pemeliharaan WTP ini berada di bawah TBN. Konsesi 20 tahun ini berjalan dengan sistem BOT (Build Operate & Transfer) (Nusantarainfrastructure, 2019).

Selanjutnya TBN adalah perusahaan patungan antara PT Potum dan PT Enviro Nusantara, perusahaan yang bergerak dalam konsultasi, pengawasan, operasi & pemeliharaan pengadaan air bersih dan pengolahan air limbah. Kemitraan ini didirikan pada tahun 2012 dan memberikan kontribusi sinergi yang signifikan untuk mencapai tujuan NI, antara lain untuk menjadi perusahaan Infrastruktur terkemuka di sektor air bersih. Bisnis air TBN ini menargetkan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum), dan sisanya diharapkan datang dari Kawasan Industri, Real Estate, Pelabuhan, Fasilitas, Minyak & Gas, Pertambangan, dan Perumahan. (Nusantarainfrastructure, 2019).

Lalu TKCM yang sebagian dimiliki oleh TBN, perusahaan pengolahan air di Cikokol, Tangerang, Banten, yang beroperasi dengan kapasitas 1.275 liter air per detik memasok pengadaan air bersih ke PDAM Tirta Kerta Raharja (TKR) Tangerang. PDAM TKR Tangerang selanjutnya mendistribusikan ke pelanggan daerah perkotaan, industri dan komersil di kawasan Tangerang, dan beberapa bagian bahkan dialokasikan untuk area Jakarta. Konsesi ini berjalan dengan sistem BOT (Build Operate and Transfer) (Nusantarainfrastructure, 2019).

#### **4. PT MARGAUTAMA NUSANTARA (MUN)**

PT Margautama Nusantara (MUN) adalah Unit Usaha Strategis milik NI. MUN adalah perusahaan induk dari 2 anak perusahaan, 1 perusahaan asosiasi, dan 1 anak perusahaan tidak langsung dalam pengelolaan jalan tol, yaitu PT BSD, PT BMN, PT JTSE, dan PT JLB. (Nusantarainfrastructure, 2019).

MUN bekerjasama dengan Capital Advisor Partners Asia Pte Ltd (Cap Asia), sebuah perusahaan investasi swasta yang mengkhususkan diri di bidang penanaman modal di Asia Tenggara. Kerja sama Cap Asia ini melalui Infrastruktur CIIF Holdings Sdn Bhd (sebelumnya dikenal sebagai Robust Success Sdn Bhd). Kerjasama dengan Cap Asia akan memperkuat struktur modal MUN, dan diharapkan sinergi dan kinerja yang optimal bertujuan untuk meningkatkan kinerja NI. (Nusantarainfrastructure, 2019).

### **1.1.2 Anak perusahaan dari PT Marga Utama Nusantara:**

PT Jakarta Lingkar Baratsatu (JLB) Sebagai perusahaan asosiasi dari MUN, JLB mengoperasikan jalan tol sepanjang 9,7 km yang menghubungkan Kebon Jeruk (Jakarta Barat) dengan Penjaringan (area Bandara Internasional Soekarno-Hatta, Cengkareng). MUN memiliki 25% kepemilikan saham di JLB. (Nusantarainfrastructure, 2019).

PT Bosowa Marga Nusantara (BMN) Berbasis di Makassar, Sulawesi Selatan, BMN merupakan pemegang konsesi ruas jalan tol yang membentang sepanjang 5.95 km dan menghubungkan Pelabuhan Soekarno-Hatta Makassar dengan AP Pettarani (jembatan layang Urip Sumoharjo). Jalan tol BMN juga terhubung secara strategis dengan jalan tol JTSE, sehingga membentuk jalan tol antarkota. MUN memiliki 98,53% kepemilikan saham di BMN. (Nusantarainfrastructure, 2019).

PT Jalan Tol Seksi Empat (JTSE) menguasai saham mayoritas JTSE (sebesar 99,39%), yang merupakan pemegang konsesi ruas Jalan Tol Seksi Empat di Makassar. JTSE memiliki ruas jalan tol sepanjang 11.57 km, dan terhubung dengan

ruas jalan yang dioperasikan oleh BUMN, mulai dari jembatan Tallo hingga simpang Mandai Makassar, dan menyediakan akses ke Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. (Nusantarainfrastructure, 2019).

PT Bintaro Serpong Damai (BSD) adalah pemegang konsesi jalan tol 7.25 km yang menghubungkan Serpong dan Pondok Aren, Jakarta yang beroperasi sejak 2 Februari 1999. Sebuah Jalan Tol Utama yang secara signifikan mengurangi waktu perjalanan dan mengurai kemacetan lalu lintas bagi warga dan aktivitas bisnis di kedua daerah tersebut. MUN memiliki 66,68% kepemilikan saham di BSD. (Nusantarainfrastructure, 2019).

Kesuksesan sebuah perusahaan memang tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Menurut Tung Desem Waringin yang adalah seorang motivator dan pakar marketing terkenal di Indonesia, terdapat enam hal yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Diantaranya adalah sumber daya manusia (SDM) maka dari itu pemegang tertinggi perusahaan harus mampu mengawasi semua aktivitas karyawan dan produksi di perusahaan. Semua hal yang berhubungan dengan perusahaan harus sangat diperhatikan agar operasional dan administrasi bisa berjalan dengan baik. Kelalaian dalam sektor ini bisa menjadi kegagalan bagi perusahaan itu sendiri (Finance.detik, 2016).

Sebagai salah satu elemen utama yang ada pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik agar kinerja perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Dengan memiliki manajemen SDM yang terorganisir, upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah untuk bisa dicapai. Suasana kerja dalam perusahaan tersebut juga akan

menjadi lebih membangun saat memiliki manajemen SDM yang mumpuni. Kesenjangan antar karyawan yang biasanya berimbas buruk pada kinerja perusahaan akan jarang dirasakan. Oleh karena itu, setiap perusahaan disarankan untuk memiliki manajemen SDM yang positif, baik sejak saat proses rekrutmen pekerja hingga melakukan pemberdayaan SDM yang telah bekerja di perusahaan tersebut (Cermati, 2019).

Setiap perusahaan pasti memiliki beragam karyawan, karyawan di perusahaan tersebut pasti menempati posisi yang berbeda-beda namun akan tetap dalam satu kerangka kesatuan yang sama untuk menjalankan perusahaan tersebut. Setiap jabatan pada sebuah perusahaan seharusnya benar-benar didesain dengan cara yang spesifik, Contohnya Seorang *customer service* harusnya bekerja dengan maksimal pada bagian itu, dan bukannya malah disuruh melakukan tugas yang lain-lain. Sebab, yang umum terjadi kemudian adalah adanya saling tumpang tindih beban kerja yang memaksa pegawai bekerja di luar kewajibannya. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya mengambil pekerja yang memang sesuai dengan bidangnya masing-masing agar lebih terpercaya (Pakarkinerja, 2019).

Menurut Glints (2018), kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan perusahaan untuk melangkah terus ke tingkat selanjutnya. Akan tetapi jika karyawan yang ada dalam perusahaan itu memiliki kinerja yang kurang baik, itu akan membuat perusahaan tersebut menjadi lambat. Berikut adalah tujuh faktor yang membuat kurangnya kinerja karyawan di perusahaan:

### **1. Atasan yang buruk**

Seorang atasan harus sangat memperhatikan kinerja karyawannya, pengetahuannya, hingga kemampuan karyawan tersebut dalam memimpin. Sebagai seorang atasan harus mampu memberikan arahan dan motivasi untuk anggota timnya. Jika seorang karyawan memiliki atasan yang buruk dalam kepemimpinannya, karyawan tersebut bisa mengalami stress bahkan kurang termotivasi, itu dapat membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin buruk.

### **2. Bentrokan kepribadian**

Perbedaan kepribadian antara karyawan satu dengan yang lainnya memang sangat wajar. Akan tetapi bentrokan kepribadian tersebut dalam pekerjaan harus dihindari. Bentrokan kepribadian tersebut muncul ketika terdapat perbedaan karena ketidakcocokan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Dari bentrokan itulah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal ini bisa sangat berpengaruh signifikan, maka dari itu bentrokan kepribadian di sebuah perusahaan harus sangat dihindari.

### **3. Tidak cocok dengan tim**

Bekerjasama dengan tim itu harus saling memiliki visi dan misi yang sejalan. Agar mencapai visi maka harus melakukan misi dengan kinerja karyawan yang baik agar tim tersebut mampu tetap dalam jalur yang benar. Namun jika ada ketidakcocokan dalam tim itu bisa membuat tim mereka keluar jalur. Dimulai dari ketidakcocokan antara individu dengan individu yang lain dalam tim, itu bisa membuat kinerja mereka menurun. Bisa karena adanya pikiran negatif dan

asumsi lain dengan rekan satu timnya. Maka dari itu pemilihan anggota tim perlu dipertimbangkan dengan sangat matang. Mulai dari kepribadian karyawan, cara berpikir, hingga latar belakang mereka.

#### **4. Tidak adanya transparansi**

Kinerja karyawan itu berpengaruh terhadap transparansi di perusahaan. Transparansi di perusahaan sangat menjadi hal penting, sebuah perusahaan harus bisa memberikan transparansi kepada seluruh karyawannya. Mulai dari masalah, dampak yang akan terjadi kepada perusahaan, hingga setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan. Jika perusahaan tersebut tidak menerapkan transparansi, karyawan akan berasumsi mengenai hal yang terjadi di perusahaan. Dari asumsi karyawan tersebut sangat bisa terjadi munculnya rumor yang bisa merusak citra perusahaan. Tentu itu dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan dengan citra perusahaan yang buruk.

#### **5. Tidak adanya kejelasan peran**

Saat seorang karyawan yang baru di kontrak oleh perusahaan, tentu atasan harus menjelaskan deskripsi pekerjaan karyawan tersebut. Akan tetapi, dengan berjalannya waktu atasan sering memberikan pekerjaan tambahan yang padahal itu bukanlah bagian dari pekerjaan karyawan itu dengan alasan atasan sudah sangat percaya. Bisa juga karena pekerjaan yang atasan kerjakan itu adalah pekerjaan yang sepele, maka pekerjaan itu langsung diberikan pada karyawannya. Hal tersebut akan membuat pekerjaan karyawan tersebut menjadi tidak jelas. Kinerja karyawan akan berkurang karena mereka sendiri bingung mengenai peran sebenarnya mereka di perusahaan.

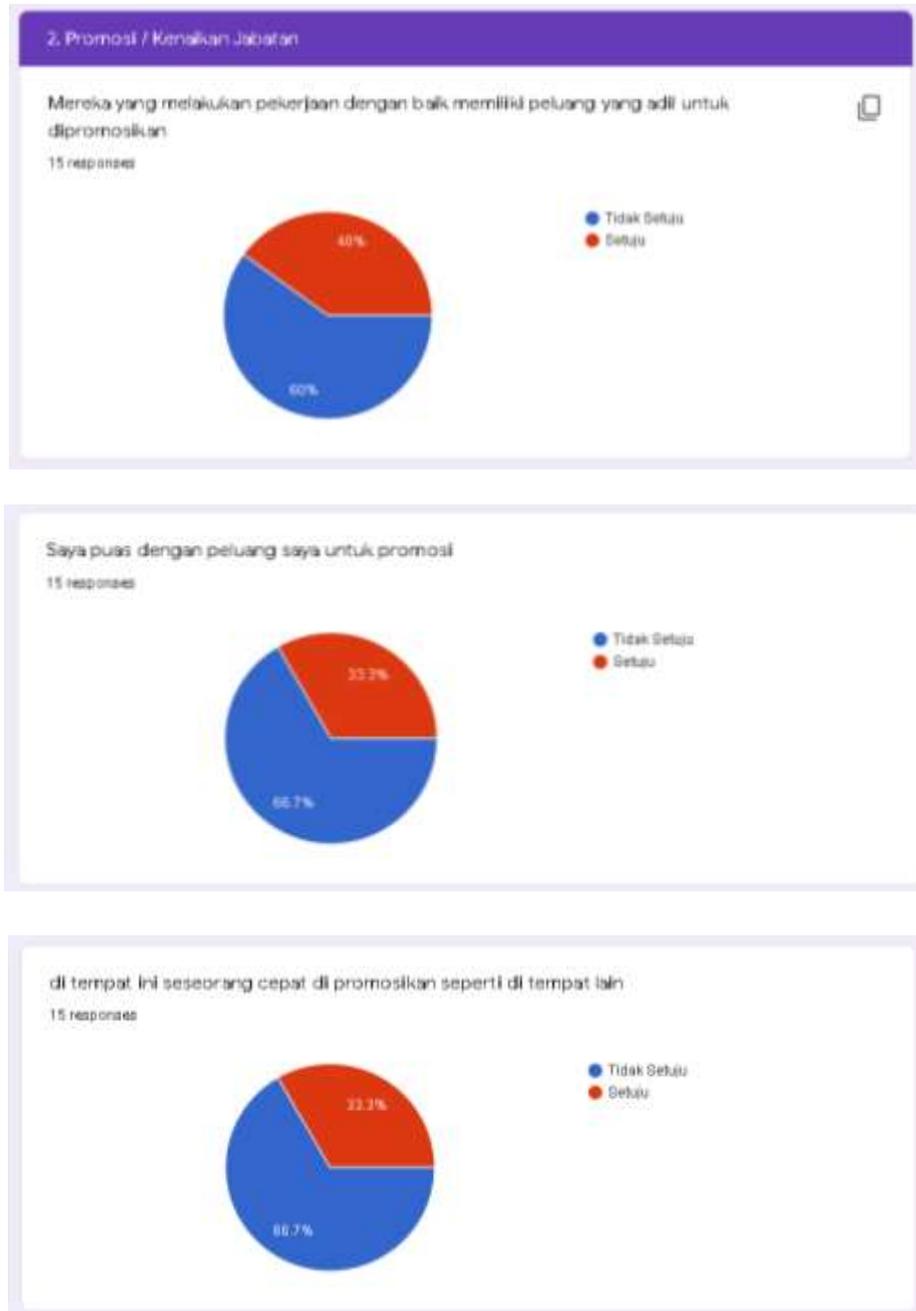
## **6. Gosip**

Memang tidak mungkin untuk melarang seluruh karyawan yang ada di perusahaan untuk tidak bergosip demi kinerja karyawan yang stabil. Menurut riset yang ada, gosip yang ada pada perusahaan mampu berpengaruh dalam produktivitas karyawan. Bergosip bisa memakan waktu, selain itu gosip juga bisa membuat beberapa karyawan menjadi tidak nyaman di tempat kerjanya. Tentu saja hal itu dapat berpengaruh signifikan saat melakukan kerja sama tim.

## **7. Kesehatan karyawan**

Kurangnya waktu istirahat menjadi faktor terganggunya kesehatan bagi karyawan di perusahaan. Bekerja juga adalah faktor kesehatan karyawan. Bisa dengan menghadapi kemacetan setiap harinya di Indonesia ini, hingga stress dalam bekerja bisa mendukung menurunnya kesehatan karyawan. Tentu kinerja karyawan akan terganggu dan semakin menurun. Untuk itu perlu menghindari lembur atau bekerja disaat karyawan tersebut libur. Dengan demikian karyawan itu bisa mendapatkan waktu istirahat dan rekreasi yang cukup, sehingga terhindar dari sakit dan stress karena pekerjaan mereka.

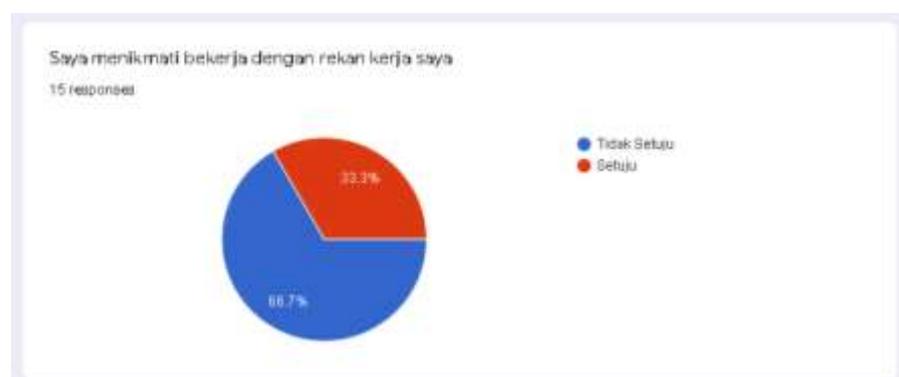
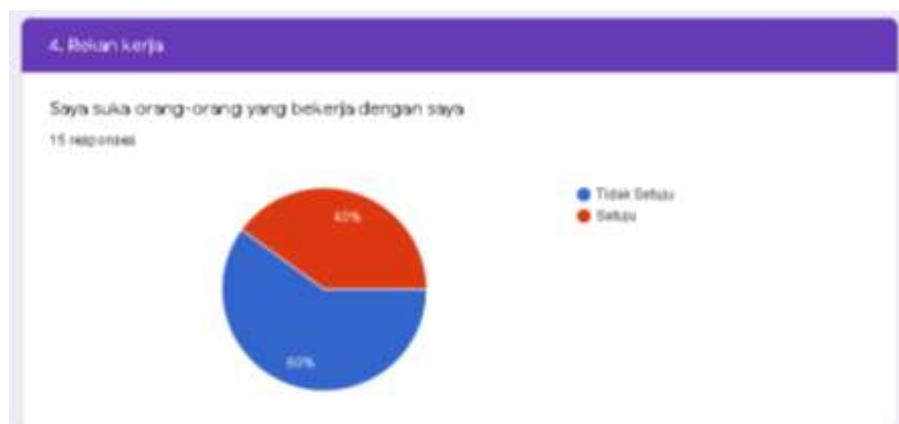
Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 15 orang karyawan di PT. XYZ dari divisi secara acak. Sebagai berikut:

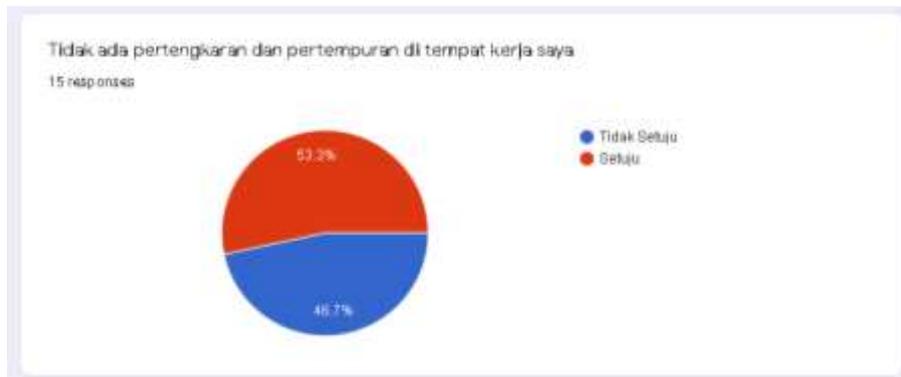


Gambar 1.4 Survei Promosi / Kenaikan Jabatan Karyawan di PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti tentang promosi / kenaikan jabatan karyawan di PT. XYZ, peneliti mendapatkan 60% karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki peluang yang adil untuk di promosikan walaupun mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya, 66.7% karyawan menyatakan bahwa tidak merasa puas dengan peluang promosi yang dimiliki olehnya di tempat mereka bekerja. 66.7% karyawan juga menyatakan bahwa di tempat mereka bekerja saat ini, peluang promosi tidak secepat seperti di perusahaan lain. Kesimpulannya, dari data yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa terjadi masalah promosi / kenaikan jabatan pada karyawan di perusahaan PT. XYZ.

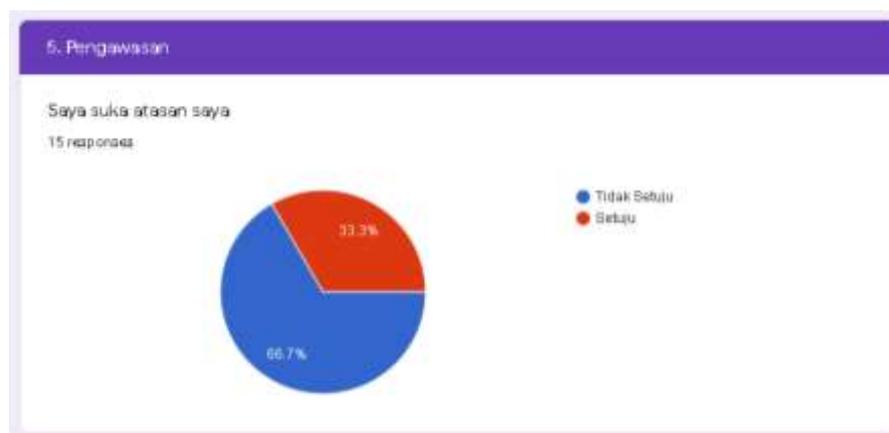




Gambar 1.5 Survei Rekan Kerja Karyawan di PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti tentang rekan kerja di PT. XYZ, peneliti mendapatkan 60% karyawan tidak menyukai orang-orang yang bekerja dengannya di tempat dia bekerja. Lalu, 66.7% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak menikmati bekerja dengan rekan mereka. namun 53.3% menyatakan bahwa tidak ada pertengkaran maupun pertempuran di tempat kerja mereka. kesimpulannya, dari data yang peneliti dapatkan bahwa terdapat masalah pada rekan kerja karyawan satu sama lain, namun sebagian besar karyawan menyatakan bahwa tidak terjadi pertengkaran maupun pertempuran di tempat kerja mereka.

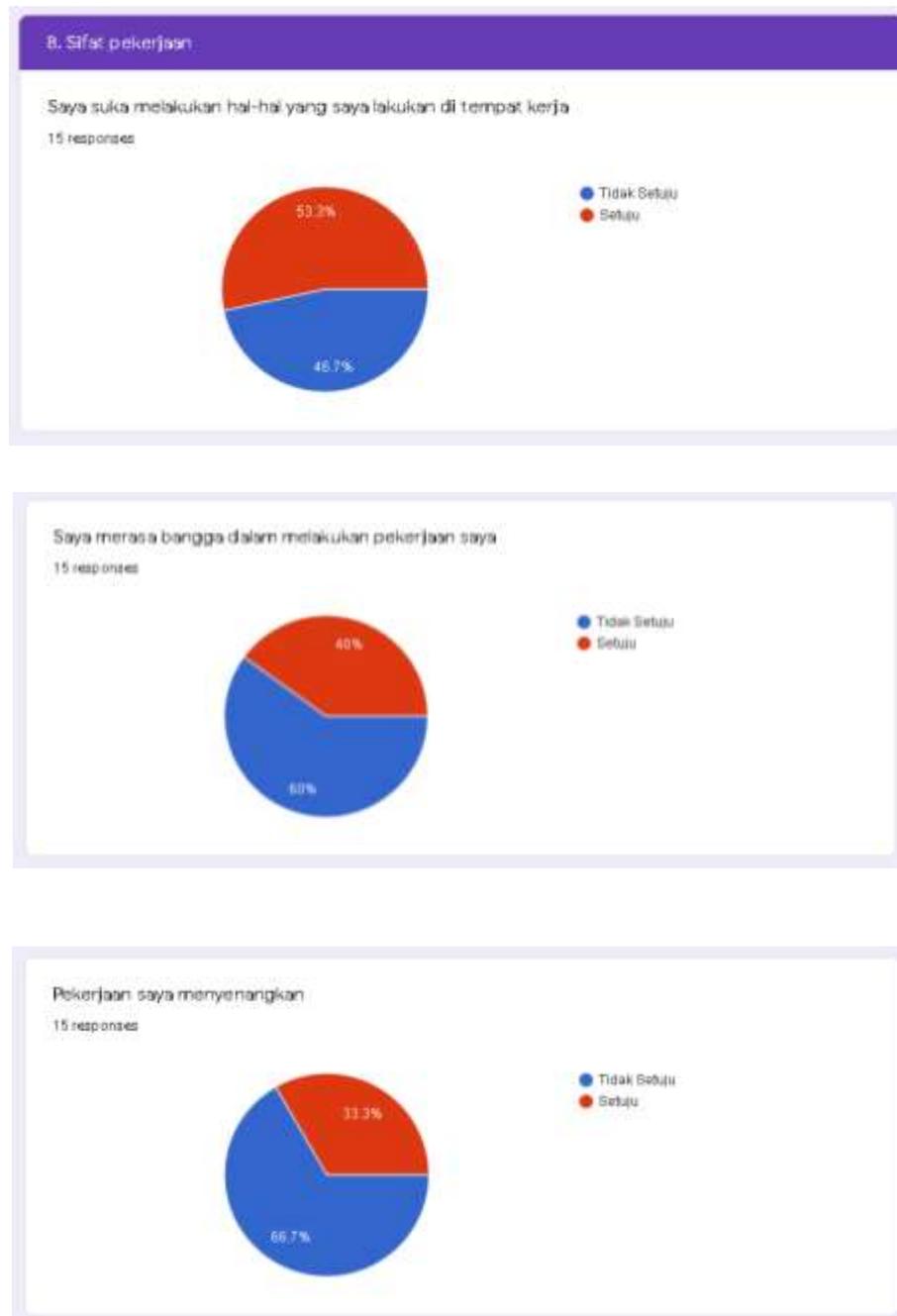




Gambar 1.6 Survei Pengawasan Karyawan di PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti tentang pengawasan kerja di PT. XYZ, peneliti mendapatkan bahwa 66.7% karyawan tidak menyukai atasan mereka. lalu, 53.3% karyawan merasa bahwa atasan mereka tidak cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya. Dan 66.7% karyawan juga merasa bahwa atasannya tidak adil terhadap mereka. dalam kasus ini peneliti dapat simpulkan bahwa terjadi masalah dalam perusahaan, khususnya di bagian atasan para karyawan.



Gambar 1.7 Survei Sifat Pekerjaan di PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti tentang sifat pekerjaan karyawan di PT. XYZ, peneliti mendapatkan bahwa 46.7% karyawan yang merasa

tidak menyukai hal-hal yang mereka lakukan di tempat kerjanya. Namun, 60% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya. Dan juga terdapat 66.7% karyawan yang menyatakan bahwa pekerjaannya tidak menyenangkan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa terjadi masalah terhadap karyawan di PT. XYZ khususnya dalam masalah karyawan yang kurang senang dan bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan.





Gambar 1.8 Survei Kinerja Karyawan di PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja karyawan di PT. XYZ, peneliti mendapatkan 80% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak mempunyai efisiensi kerja yang lebih tinggi dari rata-rata. Lalu, peneliti juga mendapatkan 73% karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak memiliki

standar kualitas kerja yang lebih tinggi dari standar formal di perusahaannya. Lalu, 73.3% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak jauh lebih berpengetahuan dari pada orang lain yang ada dalam bidangnya. 60% karyawan juga menyatakan bahwa mereka tidak menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaannya, dan tidak cukup puas. Selanjutnya, 66.7% karyawan tidak merasa bahwa mereka menyukai pekerjaannya daripada pekerjaan yang biasa. Dengan data ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa terjadi masalah pada karyawan di PT. XYZ. Khususnya dalam masalah kinerja karyawan.

Diarsir dari ([theorymanajemendanorganisasi.com](http://theorymanajemendanorganisasi.com)). Promosi jabatan adalah dilakukannya pemindahan karyawan, dari satu jabatan menuju jabatan yang lebih tinggi dengan tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Pada umumnya promosi diberikan kepada karyawan beserta dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja karyawan juga biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan oleh perusahaan. Seorang karyawan juga memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi yang di dapat, karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang panjang. Istilah promosi jabatan berarti terdapatnya kemajuan, dimana sebuah promosi juga dapat terjadi ketika seorang karyawan mengalami kenaikan jabatannya dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Selain itu, promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan

karyawan untuk memperluas usahanya, serta promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja (Kajianpustaka.com).

Dalam kaitannya *Promotion* dan *Job Performance* karyawan di PT. XYZ, hasil *in-depth interview* yang telah peneliti lakukan, bahwa delapan dari sepuluh karyawan merasa tidak puas dengan sistem promosi jabatan yang mereka rasakan. Rata-rata dari mereka juga menyatakan bahwa kinerja yang mereka miliki bukan menjadi penentu mereka untuk di promosikan jabatannya, melainkan lama bekerja yang lebih di utamakan di PT. XYZ.

Yang dan Hwang (2014) dalam Valaei (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja dan kinerja mempengaruhi satu sama lain secara positif dan timbal balik. Salah satu studi klasik dalam kepuasan kerja-hubungan kinerja pekerjaan adalah meta-analisis yang dilakukan oleh Judge et al. (2001) di mana mereka memeriksa jika ada hubungan sebab akibat yang mungkin antara konstruksi ini.

Babin dan Boles (1996) dalam Valaei (2016) menunjukkan bahwa keterlibatan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Jin et al. (2016) mengungkapkan bahwa ketika dukungan atasan yang dirasakan tinggi, karyawan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pan (2015) menemukan pengawasan atasan sebagai faktor signifikan kepuasan kerja di antara karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada di dalam manajemen diantaranya adalah POLCO yaitu dimulai dari *planning, organizing, actuating, dan controlling*, menurut Griffin (2004). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan dan secara benar, sehingga dapat merealisasikan tujuan perusahaan. Pengawasan atasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang bertujuan untuk mensukseskan rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam kaitannya *Supervision* dan *Job Performance* karyawan di PT. XYZ. Hasil *in-depth* yang telah peneliti lakukan yaitu, delapan dari sepuluh karyawan merasa kurang suka dengan atasannya. Rata-rata dari mereka juga menyatakan bahwa atasannya sering kali memberikan tugas yang bukan menjadi kewajibannya. Lalu kebanyakan dari karyawan juga menjawab bahwa atasannya masih harus lebih banyak belajar dan lebih sering memperhatikan karyawannya.

Selanjutnya sifat pekerjaan karyawan paling baik didefinisikan sebagai jenis pekerjaan yang dia lakukan. Ini dapat merujuk pada tugas-tugas harian dasar yang dilakukan sebagai bagian dari pekerjaan dan dapat merujuk pada tugas-tugas non-rutin lainnya yang mungkin diperlukan. Ditambahkan bersama, karakteristik tugas-tugas ini terdiri dari sifat pekerjaan seorang karyawan. Sifat pekerjaan ini dapat diringkas dalam judul karyawan (smallbusiness.chron, 2019)

Diarsir dari penelitian Valaei (2016) Snipes et al. (2005) menemukan hubungan positif antara sifat pekerjaan dan kualitas layanan. Scott-Ladd et al. (2006) juga menemukan bahwa variasi tugas berdampak pada partisipasi dalam pengambilan

keputusan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims et al. (2015) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja karyawan secara positif terkait dengan kinerja peran.

Dalam kaitannya *Nature of Work* dan *JobPerformance* karyawan di PT. XYZ. Hasil *in-depth* yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT. XYZ yaitu, tujuh dari sepuluh karyawan menyatakan bahwa mereka kurang menyukai kegiatan yang dilakukannya di perusahaan, kegiatan yang dimaksud bisa berhubungan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Rata-rata dari karyawan juga menyatakan bahwa mereka terpaksa membuat diri mereka menyukai pekerjaannya karena memang itu adalah tuntutan dari pekerjaan yang mereka jalani.

Diarsir pada text-id.123dok (2019) Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang memiliki posisi untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, rekan kerja mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Sedangkan menurut Yuwono dan Khajar, rekan kerja adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas. Bisa disimpulkan bahwa rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memiliki hubungan timbal balik untuk mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan maupun tugasnya yang senantiasa ramah tamah dengan karyawan yang lain dapat membuat suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik mampu mendorong karyawan lain untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Semakin sering berhubungan dengan rekan kerja dan semakin banyak waktu yang diluangkan bersama, keeratan tim akan semakin tinggi. Dengan semakin berinteraksi sesama rekan kerja, mereka akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim. Dengan memperhatikan produktivitas rekan kerja secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa tim yang erat mempunyai potensi untuk bisa lebih produktif.

Diarsir dari Valaei (2016), Snipes et al. (2005) menemukan hubungan positif antara sifat pekerjaan dan kualitas layanan. Scott-Ladd et al. (2006) juga menemukan bahwa variasi tugas berdampak pada partisipasi dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims et al. (2015) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja karyawan secara positif terkait dengan kinerja.

Dalam kaitannya *Co-Workers* dan *Job Performance* karyawan di PT. XYZ. Hasil *in-depth* yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT. XYZ yaitu, tujuh dari sepuluh karyawan menyatakan bahwa mereka kurang menyukai rekan kerja mereka di kantor, rata-rata dari mereka yang kurang menyukai rekan kerja mereka dikarenakan banyak tugas yang tidak bisa di selesaikan oleh rekan kerjanya dan terpaksa harus diberikan kepada karyawan tersebut untuk dibagi tugaskan. Selanjutnya, semua karyawan yang peneliti wawancarai menyatakan selalu ada konflik dengan rekan kerja di setiap pekerjaan karena itu adalah hal yang sangat sering terjadi, namun mereka juga menyatakan bahwa konflik yang terjadi hanya seputar pekerjaan, untuk konflik diluar pekerjaan mereka menyatakan bahwa belum ada yang sampai separah itu.

Kinerja adalah istilah yang memiliki beberapa makna dan saat ini tidak ada konsensus universal mengenai definisi konsep ini menurut Folan dan Browne, (2005) dalam Valaei (2016). Mungkin, spektrum luas makna yang berasal dari hasil jangka pendek atau jangka panjang serta relevansinya dengan input, output, produktivitas, kepuasan, efisiensi atau kualitas layanan menurut Wholey (1999; Stabler, 1996) dalam Valaei (2016) membuatnya sulit untuk mendefinisikan dan mengukur itu dengan tepat. Menurut Heskett dan Kotter (1992) dalam Valaei (2016), kinerja organisasi didefinisikan dalam hal rata-rata pengembalian modal yang diinvestasikan, pertumbuhan tahunan dalam laba bersih dan apresiasi harga saham. Dan juga menurut Tangen (2004) dalam Valaei (2016) mendukung pengukuran yang jauh lebih luas yang mencakup berbagai langkah kepuasan strategis dan pemangku kepentingan. Kinerja pekerjaan karyawan mengacu pada "perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan yang berada di bawah kendali masing-masing karyawan" (Sony dan Mekoth, 2016, p. 4). Dalam Valai (2016).

Berdasarkan dari data *Performance Appraisal* (PA) di tahun 2018 dan 2019 yang didapatkan dari perusahaan XYZ. Adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data sampel Performance Appraisal karyawan 2018 dan 2019**

No	Nama	Jabatan dan Divisi	Total Nilai PA		Ket
			2018	2019	
1	Adi Wiyono	Staf Finance, Accounting, Tax	4	3.61	Menurun
2	Anwari	Staf M&E Teknik	4	3.33	Menurun
3	Bambang Haryanto	Kepala Gerbang Tol	3.88	3.9	Meningkat
4	Banon Haryono	SPV Koor Keamanan & Administrasi	3.6	3	Menurun

5	Legi Saalino	SPV Teknik	4	3.69	Menurun
6	Martono	Staf General Affair	3.1	2.8	Menurun
7	Wilopo	Finance Controller	3.47	3.36	Menurun
8	Winny Nurdin	Staf General Affair	3.4	3	Menurun

Sumber: Data Perusahaan, 2019

Dari data sampel *Performance Appraisal* (PA) perusahaan XYZ dari tahun 2018 dan 2019 di atas menunjukkan bahwa terdapat 7 dari 8 karyawan mempunyai total nilai PA yang mengalami penurunan. Hanya 1 karyawan yang mengalami kenaikan dengan jumlah nilai 3.9 di tahun 2019. Itu menunjukkan bahwa perusahaan mengalami masalah dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil *in-depth* mengenai *Job Performan* yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT. XYZ yaitu, delapan dari sepuluh karyawan menyatakan bahwa efisiensi kerja yang mereka miliki tidak terlalu tinggi. rata-rata dari mereka tidak menyatakan bahwa dirinya memiliki pengetahuan maupun kemampuan yang lebih tinggi dari karyawan lainnya, mereka menyebutkan bahwa setiap karyawan pasti memiliki kemampuannya masing-masing dan bukan di semua aspek. Dan rata-rata dari karyawan juga menjawab bahwa mereka kurang bangga dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini, karena alasan *passion* maupun cita-cita mereka yang belum tercapai.

Berdasarkan dari fenomena dan permasalahan yang ada di PT. XYZ, maka dari ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisa pengaruh *Promotion, Supervision, Nature of Work, Co-Workers* terhadap *Job Performance* telaah pada PT. XYZ**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 15 orang karyawan dan juga *in-depth interview* kepada 10 orang karyawan serta didukung dengan data internal perusahaan berupa data *performance appraisal* karyawan antara tahun 2018 dan 2019. menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka mengalami masalah dalam *Job performance*, dengan demikian yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Promotion* berpengaruh positif pada *Job Performance* karyawan di PT. XYZ?
2. Apakah *Supervision* berpengaruh positif pada *Job Performance* karyawan di PT. XYZ?
3. Apakah *Nature of work* berpengaruh positif pada *Job Performance* karyawan di PT. XYZ?
4. Apakah *Co-Workers* berpengaruh positif pada *Job Performance* karyawan di PT. XYZ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah *Job Performance* karyawan PT. XYZ dapat dipengaruhi oleh *Promotion*.

2. Untuk mengetahui apakah *Job Performance* karyawan PT. XYZ dapat dipengaruhi oleh *Supervision*.
3. Untuk mengetahui apakah *Job Performance* karyawan PT. XYZ dapat dipengaruhi oleh *Nature Of Work*.
4. Untuk mengetahui apakah *Job Performance* karyawan PT. XYZ dapat dipengaruhi oleh *Co-Workers*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun juga manfaat penelitian yang sangat diharapkan peneliti yaitu dapat berguna bagi banyak pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui bagaimana cara peneliti mengidentifikasi fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan yang terindikasi terjadi masalah. Selain itu peneliti juga dapat belajar melakukan suatu analisa untuk mencari solusi penyelesaian masalah. Dan juga peneliti mampu mendapatkan wawasan dan juga pengetahuan mengenai *Promotion, Supervision, Nature Of Work, Co-Workers*, dan *Job Performance* yang terjadi di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dibuat oleh peneliti diharapkan bisa sangat membantu dan memberikan masukan untuk perusahaan PT. XYZ terkait *Promotion, Supervision, Nature Of Work, Co-Workers*, dan *Job Performance*. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan perusahaan mampu mempertahankan dan mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan atau petunjuk untuk melakukan penelitian berikutnya serta mampu menjelaskan pentingnya perkembangan sumber daya manusia.

### 4. Bagi Pembaca

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat dijadikan sumber yang bermanfaat untuk mendapatkan informasi terkait di bidang sumber daya manusia yang khususnya terkait *Promotion, Supervision, Nature Of Work, Co-Workers*, dan *Job Performance*.

## 1.5 Batasan Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. XYZ Damai yang berstatus sebagai karyawan tetap yang telah bekerja selama 1 tahun.
2. Variabel yang akan diteliti adalah *Promotion, Supervision, Nature Of Work, Co-Workers*, dan *Job Performance*.
3. Metode analisis yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis Structural Equation Model (SEM) menggunakan software AMOS versi 24.
4. Batasan geografis dari penelitian ini adalah ditentukan dengan domisili PT. XYZ yang menjadi objek penelitian dan keterbatasan kemampuan peneliti

dalam mengumpulkan data. Oleh karena itu, wilayah BSD City sampai Tangerang ditetapkan sebagai *extend* dari penelitian ini.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab pertama, peneliti menjelaskan tentang latar belakang penelitian dan permasalahan yang peneliti angkat untuk diteliti, fenomena yang terkait dengan *Promotion, Supervision, Nature Of Work, Co-Workers*, dan *Job Performance*, rumusan masalah, pertanyaan penelitian dan tujuan serta manfaat yang diharapkan oleh peneliti terhadap penelitian ini dan terdapat sistematika penulisan skripsi yang dipergunakan untuk menjadi pedoman dalam penelitian, dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah *Promotion, Supervision, Nature Of Work* dan *Co-Workers* dapat berpengaruh *Job Performance*.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab kedua ini, peneliti menguraikan teori yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti buat. Yang dapat juga dijadikan acuan untuk melakukan penelitian secara rinci dan menjelaskan segala pengertian secara jelas terkait dengan penelitian ini. Dengan tujuan agar pembaca mengerti variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ketiga ini, peneliti menjelaskan objek penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur pengambilan data, pemilihan metode pengolahan data, batasan waktu penelitian, dan teknik analisis yang digunakan untuk menjawab pertanyaan

penelitian. Di dalam bab ini juga terdapat teknik analisis yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

#### **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab keempat, peneliti memberikan analisis dari penelitian dan pembahasan profil responden, hasil penelitian dari kuesioner, pembahasan hasil penelitian mengenai *Promotion, Supervision, Nature Of Work, Co-Workers*, dan *Job Performance* di PT. XYZ dan juga implikasinya bagi manajerial.

#### **BAB V: KESIMPULAN**

Pada bab kelima, peneliti membuat kesimpulan serta saran yang didasari oleh penelitian yang peneliti buat dan akan diberikan kepada perusahaan terkait PT. XYZ dan juga dilakukan untuk penelitian selanjutnya.