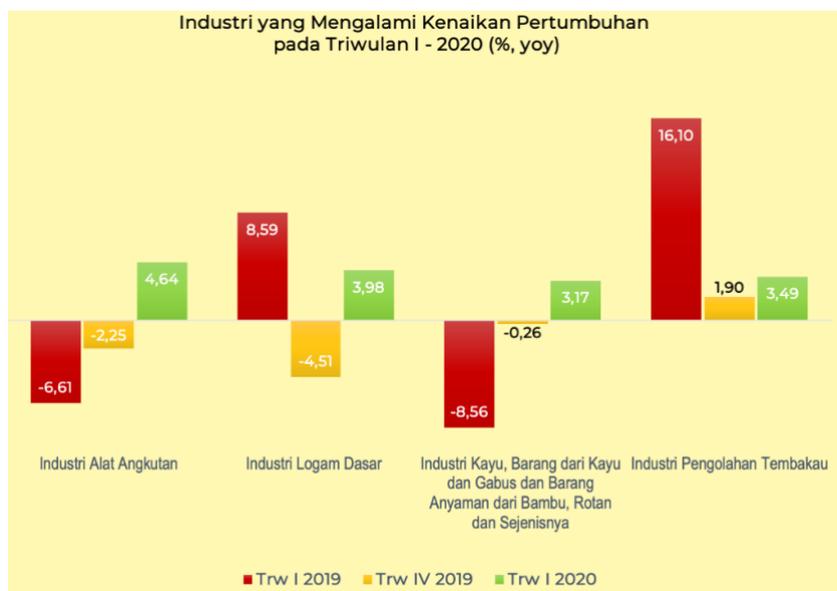


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

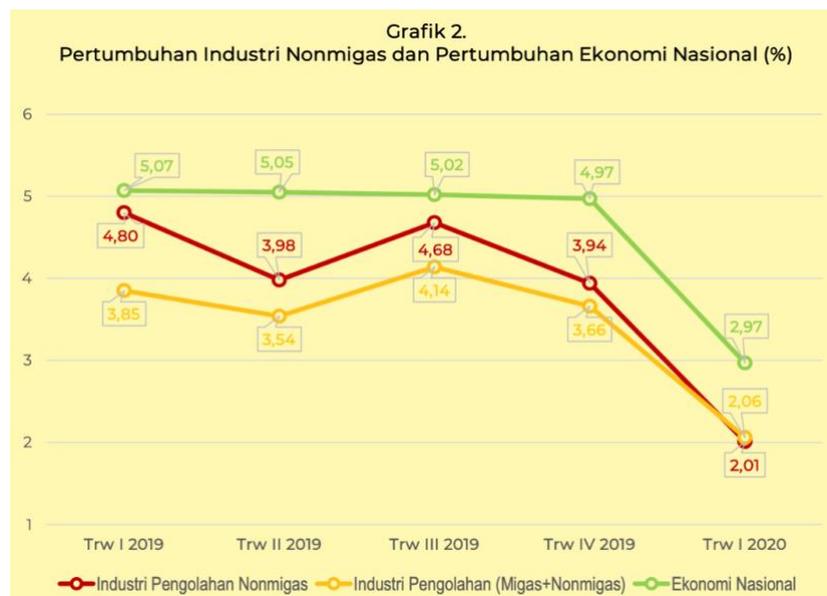
Pertumbuhan industri merupakan yang didambakan seluruh negara di dunia dan pertumbuhan industri juga dapat memberikan dampak positif bagi perekonomian setiap negara, tidak dapat dipungkiri bahwa industri telah menjadi kunci dalam pertumbuhan ekonomi modern dan meningkatnya pendapatan masyarakat khususnya di Indonesia (Kompas, 2019). Pada kuartal I tahun 2020 meskipun di tengah tekanan pandemi Covid 19 industri di Indonesia masih berkontribusi paling tinggi terhadap struktur Produk Domestik Bruto (PDB) yang mencapai 19,98% (Kementerian Perindustrian, 2020). Berikut adalah data mengenai perkembangan beberapa sektor industri di Indonesia pada tahun kuartal I tahun 2020:



Sumber: Kemenperin, 2020

Gambar 1.1 Industri yang Mengalami Kenaikan Pertumbuhan pada Triwulan I-2020

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan beberapa industri mengalami kenaikan, yaitu industri alat angkutan pada triwulan ke I 2019 minus sebesar -6,61%, pada triwulan ke IV 2019 minus sebesar -2,25%, dan pada triwulan ke I 2020 sebesar 4,64%, industri logam dasar pada triwulan ke I 2019 8,59%, pada triwulan ke IV 2019 minus sebesar -4,51%, dan pada triwulan ke I 2020 sebesar 3,98%, industri kayu pada triwulan ke I 2019 minus sebesar -8,56%, pada triwulan ke IV 2019 minus sebesar -0,26%, dan pada triwulan ke I 2020 sebesar 3,17%, dan industri pengolahan tembakau pada triwulan ke I 2019 sebesar 16,10%, pada triwulan ke IV 2019 sebesar 1,90%, dan pada triwulan ke I 2020 sebesar 3,49%.



Sumber: Kemenperin, 2020

Gambar 1.2 Pertumbuhan Industri Non-migas dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional

Berdasarkan Gambar 1.2 menunjukkan beberapa industri mengalami penurunan, yaitu pada industri pengolahan non-migas pada triwulan ke I 2019 sebesar 4,80% dan pada triwulan ke I 2020 mengalami penurunan menjadi 2,01%, industri pengolahan

(migas + non-migas) pada triwulan ke I 2019 sebesar 3,85% dan pada triwulan ke I 2020 mengalami penurunan menjadi 2,06%, dan ekonomi nasional pada triwulan ke I 2019 sebesar 5,07% dan triwulan ke I 2020 mengalami penurunan menjadi 2,97%

Indonesia sangat fokus pada perkembangannya mulai dari sektor konstruksi, pertambangan, kehutanan, dan perkebunan. Sehingga Indonesia membutuhkan industri alat berat dalam melancarkan perkembangannya, Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mendorong perkembangan industri alat berat nasional untuk memenuhi kebutuhan di dalam negeri maupun ekspor. Peran industri alat berat adalah hal yang sangat penting bagi sektor konstruksi, pertambangan, kehutanan, dan perkebunan. Ketersediaan alat berat yang memadai sangat penting untuk mendukung strategi pemerintah dalam kebutuhan pembangunan nasional (Kemenperin, 2015). Di tahun 2019 produksi alat berat Indonesia terus mengalami perkembangan, pada kuartal ke I-2019 alat berat Indonesia mencatatkan pertumbuhan sebesar 1.733 unit atau sebesar 2,9% dibandingkan dari kuartal ke I-2018 yang mencatatkan sebesar 1.684 unit. Produksi terbesar berasal dari jenis alat berat *hydraulic excavator* dan sisanya produksi *bulldozer*, *motor grader*, *wheel loader*, dan *dump truck* (Kontan, 2019).

Perkembangan industri alat berat menunjukkan indikator yang positif, dikarenakan bisnis pertambangan yang terus tumbuh, penjualan alat berat Trakindo tumbuh sampai 40-45% (Warta Ekonomi, 2020). Saat ini produsen alat berat di Indonesia tidak hanya mampu merakit alat berat, tetapi juga mampu untuk memproduksi komponennya (Kemenperin, 2019).

Dalam dunia perindustrian PT Trijaya Multi Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri alat berat dan berlokasi di Jl. Boulevard Gading Serpong Blok O/2, Kelurahan Curug Serang, Kecamatan Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini didirikan tanggal 15 November tahun 2015 dan terus beroperasi hingga saat ini. Perusahaan ini menjual beberapa produk seperti *crane*, *hydraulics*, *loader*, *service truck*, dan *stone crusher* (PT Trijaya Multi Perkasa, 2020). Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya perlu memperhatikan sumber daya manusia, karena manusia berfungsi sebagai penggerak perusahaan, keberadaan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia itu sendiri (Ardela, 2018).



Sumber: Talenta, 2019

Gambar 1.3 Fakta Menarik *Work Environment*

Berdasarkan Gambar 1.3 terkait *work environment* terdapat 79% karyawan mengundurkan diri dengan alasan kurangnya apresiasi, karyawan tidak merasa mendapatkan cukup perhatian dari atasannya, 57% karyawan yang puas dengan

keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi, kelelahan dalam bekerja dapat menurunkan kualitas hidup karyawan dan dapat berdampak buruk pada performa kerjanya, 50% karyawan tidak mengambil hak cuti karena takut tertinggal kinerja rekannya, hal ini muncul karena adanya kompetisi yang kurang sehat antar karyawan, 40% karyawan merasa berat badannya naik karena tidak memanfaatkan fasilitas kesehatan, pemanfaatan fasilitas kesehatan yang baik dapat meningkatkan kesehatan yang dimiliki oleh karyawan, 12% produktivitas karyawan meningkat ketika karyawan memiliki sosok atasan yang kompeten, memiliki atasan yang sangat kompeten berpengaruh besar untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan.

Work environment yang baik tidak hanya dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, namun juga akan menyebabkan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik (Ervina, 2019). Kondisi *work environment* yang baik merupakan hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena ruang kerja adalah tempat karyawan untuk menghabiskan waktu setiap harinya, jadi *work environment* haruslah nyaman (Sodexo, 2020).

Setelah peneliti melakukan *in-depth interview* bersama dengan 12 orang karyawan PT Trijaya Multi Perkasa yang berkaitan dengan *work environment* maka didapatkan hasil sebagai berikut. Hasil yang didapatkan oleh peneliti terkait *work environment* dari *in-depth interview* menyatakan bahwa 8 dari 12 orang karyawan mengatakan bahwa *work environment* yang ada tidak sesuai dengan keinginan karyawan dan tidak tenang. Barry and Heizer (2001) dalam Pawirosumarto et al. (2017) mengatakan bahwa *work environment* adalah area fisik yang memberikan dampak kepada kinerja karyawan, keamanan, dan kualitas karyawan.

Kondisi perusahaan PT Trijaya Multi Perkasa terkait *work environment* yaitu perusahaan hanya memiliki ruangan khusus untuk divisi *accounting*, pada divisi lain perusahaan tidak memberikan ruangan khusus sehingga divisi *marketing*, *workshop*, *purchasing*, dan *human resources* tergabung dalam satu ruangan yang sama.

Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia sudah ke arah *human capital*. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai kunci/aset untuk keberhasilan suatu organisasi. Penetapan visi, misi, tujuan, dan strategi merupakan usaha yang dilakukan oleh organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari peran pemimpin dan sumber daya manusia pada organisasi tersebut (Handayani, 2017).



Sumber: Venngage, 2020

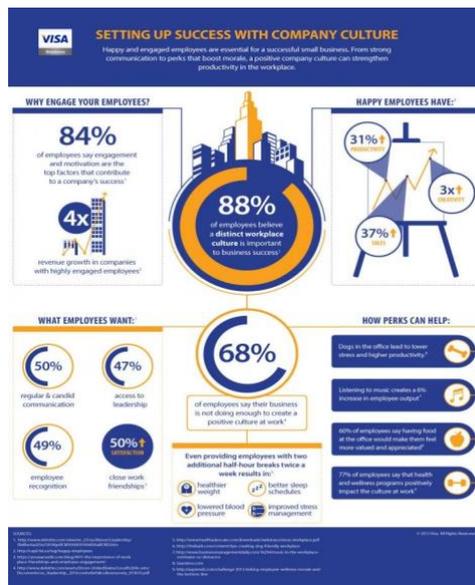
Gambar 1.4 Leadership Quality that Build Strong Teams

Berdasarkan Gambar 1.4 menunjukkan 59% karyawan keluar dari perusahaan karena masalah kepercayaan, 65% karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak diakui, 66% karyawan setuju bahwa kebanyakan komunikasi yang terbuka merupakan karakteristik utama yang mereka kagumi kepada atasan mereka, 13% karyawan di seluruh dunia merasa terlibat di tempat kerja, dan 67% setuju bahwa setiap organisasi harus mempunyai pemimpin yang berkualitas.

Leadership adalah fondasi terpenting sebuah organisasi, peran penting seorang pemimpin pada perusahaan diperlukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan di dalam perusahaan dan seorang pemimpin juga dapat mendorong para bawahannya untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Proxis HR, 2019).

Melalui *in-depth interview* bersama dengan 12 orang karyawan PT Trijaya Multi Perkasa terkait *leadership style* 9 dari 12 orang karyawan menyatakan bahwa atasan mereka belum dapat dijadikan contoh yang baik untuk bawahannya. Wart (2013) dalam Ohemeng (2018) mengatakan bahwa *leadership style* merupakan pembawaan gaya kepemimpinan sebagai pengumpulan dari sifat, keterampilan, dan perilaku.

Kondisi perusahaan terkait *leadership style* yaitu pemimpin mereka tidak belum memberikan contoh yang baik dan tidak dapat memberikan pengarahan terkait tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya.



Sumber: Pinterest, 2013

Gambar 1.5 *Setting Up Success With Company Culture*

Berdasarkan Gambar 1.5 menunjukkan 84% karyawan mengatakan bahwa keterlibatan dan motivasi adalah faktor teratas yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, 88% karyawan percaya bahwa budaya di tempat kerja yang berbeda penting untuk kesuksesan bisnis, karyawan yang bahagia mempunyai 31% produktivitas, 37% penjualan, dan 3 kali lipat kreativitas, 50% karyawan menginginkan komunikasi yang teratur dan jujur, 47% karyawan menginginkan akses kepemimpinan, 49% karyawan menginginkan pengakuan, 50% lebih kepuasan berasal dari persahabatan kerja yang erat, 68% karyawan mengatakan bahwa perusahaan tidak cukup berhasil untuk menciptakan budaya positif di tempat kerja.

Organizational culture sangat berperan penting untuk menciptakan kelancaran dalam berbagai aspek pada perusahaan, *organizational culture* merupakan pondasi perusahaan terkait norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan, dan kebiasaan yang berpengaruh pada kualitas kinerja suatu organisasi (LSP ESQ, 2018).

Terkait *organizational culture* hasil *in-depth interview* 10 dari 12 orang karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak didorong untuk menjalankan nilai-nilai perusahaan. Robbins & Judge (2013) mengatakan bahwa *organizational culture* merupakan bentuk dengan manfaat bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi, dan yang membedakan dengan organisasi lain.

Robert Walters melalui penelitiannya yang berjudul “Survei Gaji 2018” mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat memengaruhi *job satisfaction* di Indonesia perihal pekerjaan yang dikerjakan, yaitu remunerasi, keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan, umpan balik, dan dorongan dari manajemen dan pelatihan dan peluang. Melalui penelitian yang dilakukan terdapat sekitar 68% profesional mengharapkan kenaikan gaji dan lebih dari 10% pada tahun 2019 (Nurfadilah, 2018). Melalui penelitian yang dilakukan oleh Forbes terkait masalah yang memengaruhi *job satisfaction* karyawan, menjelaskan ada dua masalah yang memengaruhi *job satisfaction* seorang karyawan:

Kondisi perusahaan PT Trijaya Multi Perkasa terkait *organizational culture* yaitu perusahaan belum dapat mengimplementasikan *culture* yang ada dengan baik dan setiap karyawannya tidak didorong untuk melakukan *culture* yang ada diperusahaan.



Sumber: Talenta, 2019

Gambar 1.6 Masalah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.6 menunjukkan, yaitu ada sebanyak 61% karyawan mengalami *burned out* atau kelelahan karena beban kerja yang berat, dan 87% karyawan berkeinginan perusahaan ikut berpartisipasi dalam memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari tempat penulis melakukan penelitian bahwa terdapat kurangnya *job satisfaction* oleh karyawan, berikut adalah data yang menunjukkan kurangnya *job satisfaction* pada karyawan di PT Trijaya Multi Perkasa:



Sumber: Data Perusahaan, 2019

Gambar 1.7 Tingkat *Turnover* Karyawan PT Trijaya Multi Perkasa

Berdasarkan Gambar 1. pada semester (SMT) 1 ke 2017 tingkat *turnover* sebesar 11,48%, semester (SMT) ke 2 2017 sebesar 12,43%, semester (SMT) ke 1 2018 sebesar 13,81%, semester (SMT) ke 2 2018 sebesar 12,92%, dan pada semester (SMT) ke 1 2019 sampai dengan semester (SMT) ke 2 2019 terus mengalami peningkatan, yaitu pada semester (SMT) ke 1 2019 sebesar 14,53%, dan semester (SMT) ke 2 2019 sebesar 15,30%.

Menurut HRD PT Trijaya Multi Perkasa tingkat *turnover* yang dapat ditoleransi adalah 10% berdasarkan data di atas pada tahun 2017 sampai 2019 tingkat *turnover* yang terjadi, yaitu melebihi 10%, tingkat *turnover* tersebut tidak dapat ditoleransi oleh perusahaan, karena tingkat *turnover* melebihi dari tingkat toleransi yang dapat diterima perusahaan. Pernyataan ini juga didukung oleh teori Gillis (1994) dalam Setiawan (2016) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun.

Hasil *in-depth interview* 9 dari 12 orang karyawan terkait *job satisfaction* menyatakan bahwa kurangnya penjelasan dalam pemberian tugas, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik. *Job satisfaction* itu sendiri merupakan suatu respon afektif atau emosional terhadap berbagai macam bagian pekerjaan seseorang yang menggambarkan tingkat kepuasan dan kesukaan seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut (Kinicki et al., 2014) .

Kondisi perusahaan PT Trijaya Multi Perkasa terkait *job satisfaction* karyawannya yaitu karyawan tidak diberikan pengarahan setiap menjalankan tugasnya khususnya pada divisi *purchasing*, *marketing*, dan *workshop* sehingga hasil yang diberikan oleh karyawan terkait tugas-tugasnya tidak terselesaikan dengan baik.

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mencari tau pengaruh positif *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction*, serta kemampuan perusahaan melihat *job satisfaction* pada karyawannya, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh *Work Environment*, *Leadership Style*, dan *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan di PT Trijaya Multi Perkasa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan serta hasil dari *in-depth interview* kepada 12 karyawan, sehingga terbentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Sebanyak 9 dari 12 orang karyawan yang diwawancarai oleh peneliti memiliki *job satisfaction* yang kurang, karena kurangnya penjelasan dalam pemberian tugas, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik.

2. Sebanyak 8 dari 12 orang karyawan yang diwawancarai oleh peneliti merasakan bahwa *work environment* yang ada tidak sesuai dengan keinginan karyawan dan tidak tenang.
3. Sebanyak 9 dari 12 orang karyawan yang peneliti wawancarai *leadership style* yang dimiliki oleh atasan kurang, karena atasan mereka belum dapat dijadikan contoh yang baik untuk bawahannya.
4. Sebanyak 10 dari 12 orang karyawan yang telah peneliti wawancarai berpendapat bahwa karyawan tidak pernah didorong untuk menjalankan *organizational culture* perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis uraikan, sehingga dapat diselesaikan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa?
2. Apakah *leadership style* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa?
3. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *leadership style* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan hasil yang bermanfaat dengan tujuan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia terutama untuk mengetahui pengaruh-pengaruh apa saja yang terjadi dari *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi dan saran untuk PT Trijaya Multi Perkasa dan memberikan manfaat pada peneliti selanjutnya dalam membuat penelitian yang sejenis.

1.6 Batasan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa.
2. Variabel yang dilakukan penelitian adalah *work environment*, *leadership style*, *organizational culture*, dan *job satisfaction*.

3. Karyawan yang dilakukan penelitian adalah karyawan tetap atau kontrak PT Trijaya Multi Perkasa yang telah bekerja selama minimal 1 tahun.

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, adapun hasil penulisan ditulis dalam laporan penelitian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan dengan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dibahas untuk menjadi pedoman dan perumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, yaitu PT MNC *Leasing*, metodologi penelitian, ruang lingkup penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang analisis dan pembahasan hasil pengolahan data penelitian serta deskripsi dari hasil *output* kuesioner karyawan yang berdasarkan konsep dan metodologi yang sudah ditentukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran untuk perusahaan, dan untuk peneliti selanjutnya.