



### **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:**

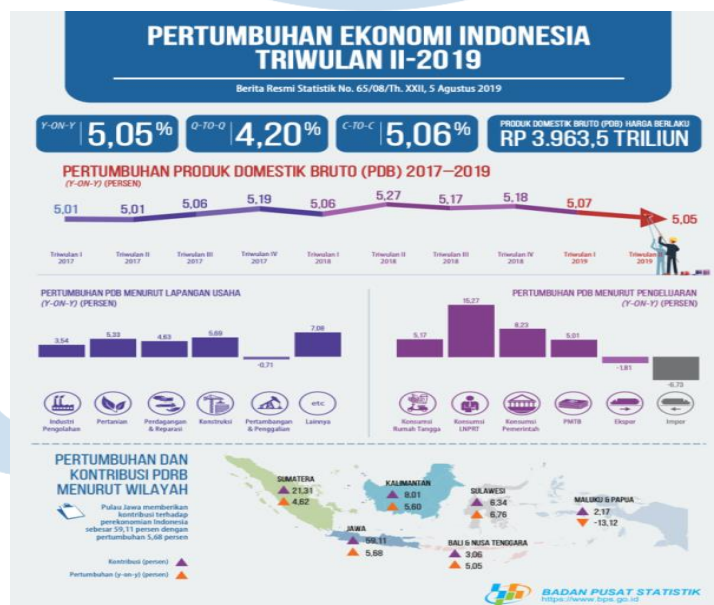
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 bahwa, pada tahun 2017 Indonesia mengalami peningkatan pertumbuhan ekonomi pada data triwulan IV sebesar 5,19 %. Dimana sebelumnya pada data triwulan III pertumbuhan ekonomi mencapai 5,06% dan juga telah meningkat dari data triwulan I dan II yang menunjukkan pertumbuhan ekonomi stabil sebesar 5,01% (Kristianus dan Pangastuti, 2019).



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2019

Sumber : Berita Satu (2019)

Pada tahun 2018 triwulan I, pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami penurunan dari tahun data triwulan ke IV tahun 2017 sebesar 0,13%, dimana pada laporan triwulan I tahun 2018 ini pertumbuhan ekonomi di Indonesia sebesar 5,06%. Lalu, pada triwulan II tahun 2018, pertumbuhan perekonomian terus meningkat mencapai angka 5,27%, angka ini terbilang lebih tinggi daripada laporan triwulan sebelumnya. Pada triwulan III 2018, kembali mengalami penurunan sebesar 0,10% dari triwulan II hingga pertumbuhan perekonomian mencapai 5,17%. Mengalami kenaikan sebesar 0,01% lagi pada triwulan IV 2018, hingga pertumbuhan perekonomian di akhir tahun 2018 mencapai 5,18% (Kristianus dan Pangastuti, 2019).

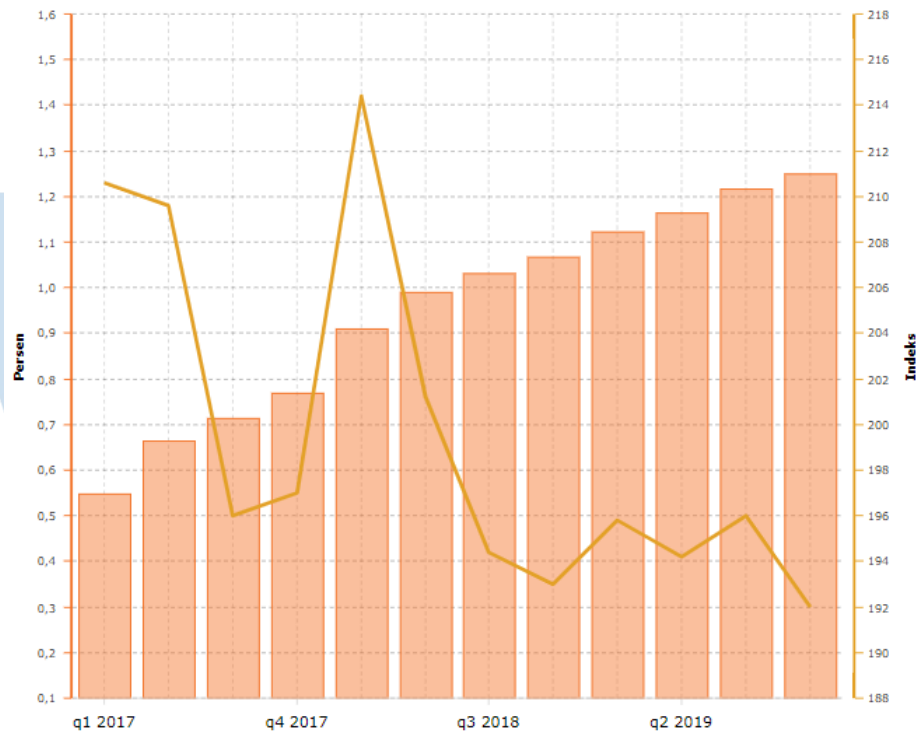
Pada tahun 2019, laporan pertumbuhan perekonomian di Indonesia mengalami penurunan secara beruntun. Berdasarkan data triwulan I 2019 ini pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan sebesar 0,09% dari tahun 2018 akhir, sehingga pada triwulan I tahun 2019 pertumbuhan ekonomi sebesar 5,07%. Lalu, kembali menurun lagi pada triwulan II mencapai 5,05% (Kristianus dan Pangastuti, 2019). Pada tahun 2019 laporan triwulan III, laporan perekonomian di Indonesia juga menurun kembali dari triwulan II sebesar 0,03% yaitu angka pada triwulan III mencapai 5,02%. Hingga akhir tahun 2019 pada laporan triwulan IV pertumbuhan menurun secara signifikan hingga mencapai 4,97% (BisnisNews, 2020).

Jika dilihat berdasarkan sumber pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) tahun 2019 menurut lapangan usahanya (*Y-on-Y*), industri pengolahan

menyumbang sebesar 3,54%, pertanian 5,33%, perdagangan dan reparasi 4,63%, konstruksi 5,69%, pertambangan dan penggalian -0,71%, serta dari lapangan usaha lainnya sebesar 7,08%. Lalu, berdasarkan pertumbuhan PDB menurut pengeluarannya (*Y-on-Y*), untuk sektor konsumsi rumah tangga sebesar 5,17%, kemudian yang paling tinggi ada di sektor konsumsi LNPRT sebesar 15,27%, konsumsi pemerintah 8,23%, PMTB 5,01%, ekspor mencapai -1,81%, serta impor mencapai -6,73% (Kristianus dan Pangastuti, 2019). Berdasarkan data pertumbuhan dan kontribusi PDRB tahun 2019 menurut wilayah di Indonesia, pulau Jawa merupakan pulau yang memberikan kontribusi tertinggi untuk perekonomian Indonesia dibandingkan dengan pulau Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Bali dan Nusa Tenggara, serta Maluku dan Papua. Pulau Jawa sendiri memberikan kontribusi sebesar 59,11% dengan pertumbuhannya mencapai 5,68% (Kristianus dan Pangastuti, 2019).

Menurut pendapat dari Menteri Keuangan Ibu Sri Mulyani Indrawati, bahwa industri properti di Indonesia merupakan salah satu faktor besar yang dapat mendorong pertumbuhan perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan sektor properti bersinggungan dengan sektor yang lainnya, sehingga jika sektor properti terus tumbuh, maka dapat mendorong sektor yang lain untuk berkembang dan tumbuh juga (Kencana, 2019). Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), juga menyatakan bahwa properti merupakan salah satu *leading* sektor yang memiliki efek ganda yang dapat mempengaruhi industri ikutan, seperti material bahan bangunan, paku, genteng, semen, besi, kayu, dan lainnya. Diharapkan jika industri ini terus bertumbuh maka akan mempengaruhi

produktivitas masyarakat dan akan membantu menopang perekonomian di Indonesia.



Gambar 1.2 Tren Indeks Harga Properti Residensial

Sumber: Katadata (2019)

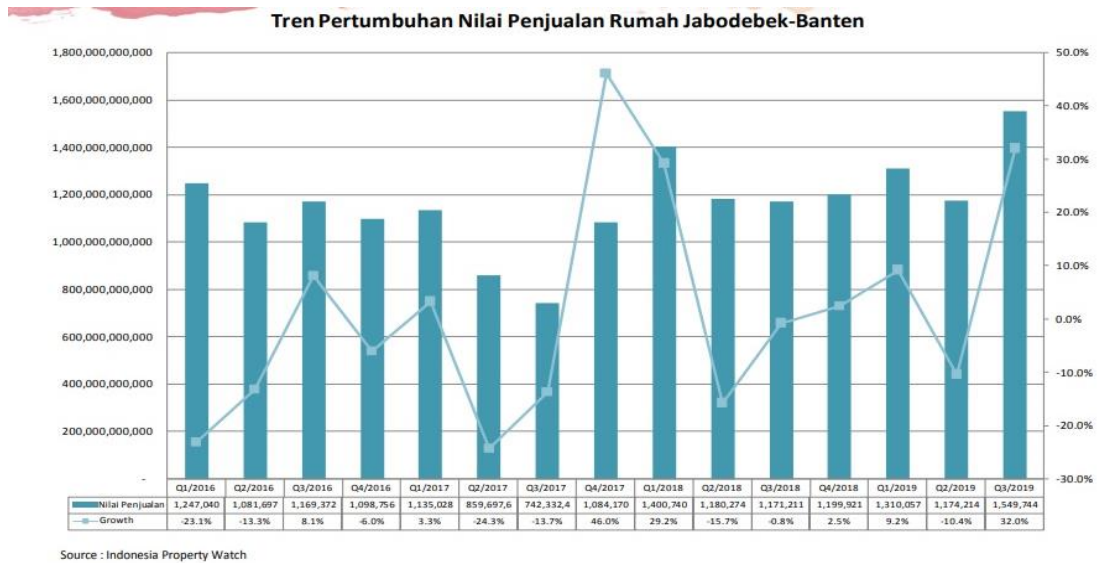
Berdasarkan data survei dari Bank Indonesia (BI) pada gambar 1.2, menyatakan bahwa harga properti residensial mengalami peningkatan di pasar primer. Adapun kenaikan tersebut terlihat berdasarkan pertumbuhan dari Indeks Harga Properti Residensial (IHPR) dari tahun 2017 hingga 2019. Dapat terlihat bahwa pada tahun 2017 kuartal I indeks harga properti sebesar 196,94 dengan kenaikan 1,23%, kuartal II 2017 indeks harga properti menjadi 199,26 dengan kenaikan 1,18%, kuartal III tahun 2017 mengalami kenaikan lagi 0,5% indeks

harga menjadi 200,26. Sampai dengan kuartal IV indeks harga properti terus tumbuh sebesar 0,55% dengan indeks harga 201,36.

Kemudian, dilihat lagi pada tahun 2018 kuartal I kembali mengalami peningkatan cukup besar 1,42% dengan indeks harga 204,21. Kuartal II naik sebesar 0,76% dengan indeks 205,77, kuartal III naik lagi sebesar 0,42% dengan indeks harga 206,62, hingga kuartal IV 2018 indeks harga naik 0,35% menjadi sebesar 207,35. Pada kuartal I tahun 2019 mengalami pertumbuhan sebesar 0,49% (QoQ) dan naik ke level indeks 208,37. Kuartal II indeks harga menjadi 209,29 dengan kenaikan sebesar 0,41% dari kuartal sebelumnya. Lalu, pada kuartal III naik lagi sebesar 0,5% indeks harga menjadi 210,33. Hingga, pada kuartal 4 tahun 2019 mengalami sedikit kenaikan dari kuartal III sebesar 0,3% dengan indeks harga 210,97. Menurut Bank Indonesia (BI), kenaikan IHPR ini disebabkan karena adanya kenaikan dari harga upah tenaga kerja dan harga bahan bangunan (Jayani, 2019).

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



Gambar 1.3 Indeks Penjualan Properti JABODETABEK dan Banten

Sumber: Medcom (2019)

Berdasarkan data dari Indonesia *Property Watch* (IPW) pada gambar 1.3, menunjukkan bahwa nilai dari penjualan properti di daerah JABODETABEK dan Banten pada kuartal III tahun 2019 naik 32% dibandingkan dengan kuartal II tahun 2019 yang mengalami penurunan penjualan sebesar -10,4%. Pada tahun 2017 kuartal IV, tren pertumbuhan nilai penjualan rumah di daerah JABODETABEK dan Banten meningkat cukup pesat hingga mengalami kenaikan paling tinggi dibandingkan tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, yaitu pertumbuhannya mencapai 46%. Dimana sebelumnya mengalami penurunan penjualan hingga -24,3% pada kuartal II tahun 2017 dan - 13,7% pada kuartal IV tahun 2017 (Fauzian, 2019).

Menurut data dari IPW jika dilihat berdasarkan wilayahnya, Tangerang merupakan daerah yang membukukan nilai penjualan properti terbesar, jika

dibandingkan dengan wilayah lainnya. Pada kuartal III tahun 2019, daerah Tangerang mencatatkan kenaikan nilai penjualan hingga mencapai 42,1%, ini mengalami kenaikan dari kuartal sebelumnya yaitu sebesar 41,1%. Tetapi, untuk nilai unit terjualnya mengalami penurunan tipis menjadi 45,2%, dimana sebelumnya sebesar 46,1%. Wilayah Bekasi tercatat stagnan dengan tren penjualan properti pada kuartal III tahun 2019 sebesar 12,8%, dimana wilayah Bekasi mengalami kenaikan tipis dari kuartal sebelumnya sebesar 11,5%. Nilai unit terjual menurun dari 26,1% menjadi 25,3% (Fauzian, 2019).

Wilayah Jakarta, mengalami penurunan jumlah unit jumlah unit terjual dimana pada kuartal II 2019 presentase penjualan sebesar 16,5%, kemudian pada kuartal III tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 15,9%. Nilai penjualan turun tipis dari 7,5% menjadi 7,3%. Sementara, wilayah Serang-Cilegon mengalami kenaikan unit penjualan properti tipis 11,5% menjadi 12,8%, dengan nilai penjualan naik menjadi 7,5% dari sebelumnya 6,9%. Serta, untuk wilayah Bogor mengalami penurunan pada penjualan unit properti pada kuartal III 2019 sebesar 15,9%, dimana sebelumnya kuartal II mencatat 16,5%, untuk nilai penjualannya mengalami kenaikan tipis menjadi 18,5% sebelumnya sebesar 17,9%. Dapat terlihat bahwa daerah Tangerang yang memiliki pertumbuhan nilai dan unit properti yang paling tinggi (Fauzian, 2019).

*Country Manager* Rumah.com Marine Novita menyatakan bahwa lokasi strategis merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh masyarakat dalam melakukan investasi properti. Salah satu daerah yang dapat menjadi pilihan



properti dan memiliki tingkat prospektif yang tinggi untuk berkembang adalah daerah Tangerang. Perkembangan daerah Tangerang sudah cukup pesat ditambah lagi dengan banyaknya infrastruktur yang memadai, serta fasilitas umum yang terus bertambah banyak. Biasanya masyarakat akan melihat daerah Tangerang untuk melakukan pembelian properti sebagai alternatif dari daerah Jakarta Barat. Lokasi daerah Tangerang ini cukup strategis, karena dekat dengan Bandara dan juga dekat dengan Ibu Kota Jakarta (Fadli, 2020).

Salah satu perusahaan properti di daerah Tangerang yang mengalami pertumbuhan yang cukup pesat adalah PT. XYZ. PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan properti swasta terkemuka di Indonesia. Tidak hanya properti, PT. XYZ juga bergerak dalam bisnis kesehatan dan kecantikan, ritel, hotel & *resort*, jasa pelayanan perjalanan & kurir, multimedia & energi alternatif, makanan & agribisnis, dan juga terbuka untuk investasi strategis lainnya pada sektor terkait yang akan dipilih. PT. XYZ juga dalam waktu dekat memiliki rencana untuk mengembangkan kota mandiri baru di beberapa lokasi strategis dimana lokasi ini mengarah ke daerah selatan dan barat Jakarta, seperti daerah Tangerang dan Bogor. Serta, PT. XYZ juga berencana membangun kawasan *real estate* di berbagai kota besar untuk dapat membantu masyarakat dalam menyediakan perumahan yang layak dan dibutuhkan untuk masyarakat di Indonesia (Website Perusahaan, 2021).

Pada tahun 2020 lalu PT. XYZ telah berhasil meraih 3 penghargaan, adapun penghargaan yang telah diraih menjelang akhir tahun, yaitu Indonesia

*Property Awards* yang telah diselenggarakan pada 5 November 2020, penghargaan ini adalah bagian dari penghargaan *Regional Asia Property Awards*, dimana PT. XYZ berhasil meraih penghargaan sebagai “*Best Housing Development*” untuk proyek properti yang dikembangkan. Lalu PT. XYZ juga meraih penghargaan *Indonesia Property* dan *Bank Award* pada 20 November 2020, dimana PT. XYZ berhasil meraih penghargaan sebagai “*The Most Innovative Commercial Property in Tangerang for The New Normal Era*” untuk proyek properti yang dikembangkan. Serta, PT. XYZ mendapat penghargaan *Housing Estate Awards* pada 24 November 2020, dimana PT. XYZ berhasil meraih penghargaan sebagai “*Most Favoured Smart and Healthy Home Concept in Tangerang*” (Website Perusahaan, 2021).

Pada tahun 2021, PT. XYZ telah berhasil membangun kota mandiri di sepanjang koridor tol Jakarta-Tangerang. Melihat pesatnya pertumbuhan akan kebutuhan hunian untuk masyarakat dan juga pesatnya urbanisasi, maka dengan itu diperlukan adanya pengembangan properti hunian berskala besar. Maka PT. XYZ dan Jasa Marga melihat adanya peluang untuk melakukan pengembangan tersebut (Lubis, 2021).

PT. XYZ merupakan perusahaan yang memiliki citra baik, maka dari itu pastinya banyak sekali pelamar kerja yang antusias ingin bekerja di perusahaan tersebut. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai juga. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia

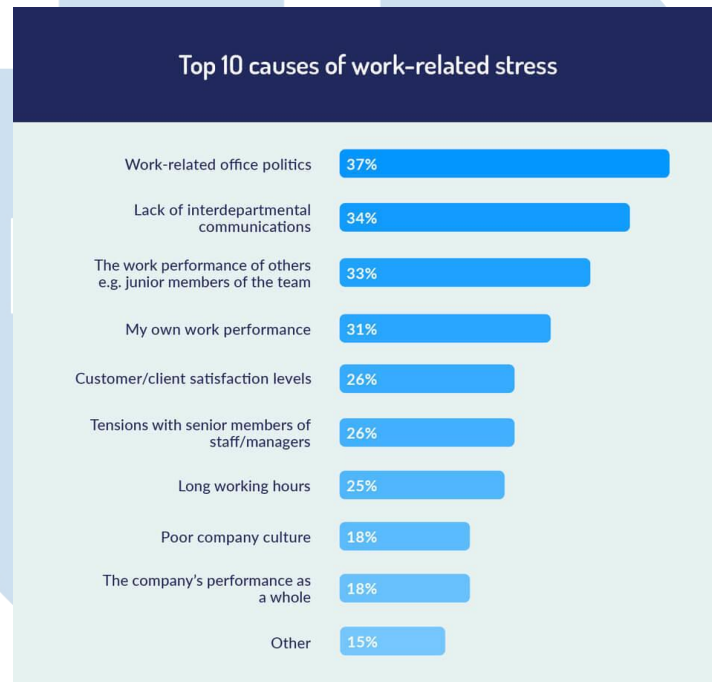
(MSDM) merupakan sebuah fungsi suatu perusahaan yang memiliki fokus kepada kegiatan rekrutment di perusahaan, pengelolaan SDM, dan juga menyangkut mengenai pengarahan untuk SDM yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses untuk menghasilkan, menilai, melatih, dan memberikan sebuah kompensasi kepada karyawan, memperhatikan sebuah relasi yang terjalin antar karyawan, memperhatikan kesehatan maupun keamanan kerja dari karyawannya, serta menjunjung keadilan kepada karyawannya. Maka dari itu, setiap perusahaan pastinya harus dapat memperhatikan MSDM dengan baik, sehingga segala sumber daya manusia yang ada di perusahaan dapat berjalan sesuai dengan visi maupun misi perusahaan.

Menurut Maulina (2019), perusahaan harus dapat melakukan pengembangan SDM untuk dapat membentuk dan juga menghasilkan karyawan berkualitas yang memiliki berbagai kemampuan, kecakapan, serta loyalitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. Strategi untuk melakukan pengembangan SDM sangat perlu dilakukan mengingat di era teknologi saat ini banyak sekali perusahaan yang bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas.

Salah satu masalah manajemen sumber daya manusia yang sering terjadi di sebuah perusahaan adalah mengenai stres kerja dari para karyawan. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena stres kerja dapat

menghambat produktivitas dan kontribusi dari para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kompas, 2015).



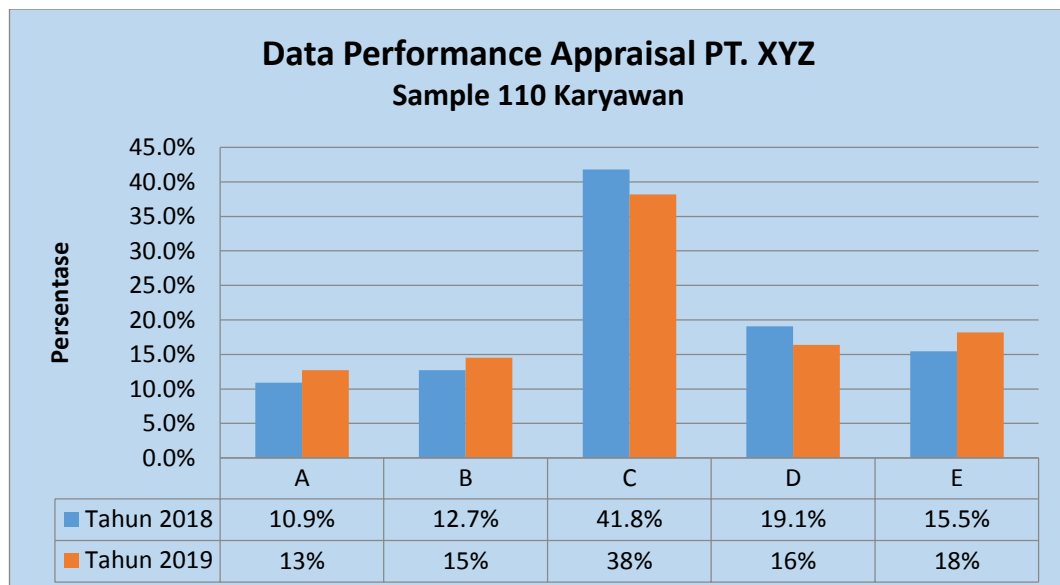
Gambar 1.4 *Top 10 Cause of Work-related Stress*  
Sumber: Perkbox (2020)

Berdasarkan gambar 1.4 hasil survei dari Perkbox (2020) kepada 1.815 karyawan yang bekerja di negara Inggris, menyatakan bahwa adapun penyebab utama stres di tempat kerja adalah faktor politik kantor yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan presentase sebesar 37%. Lalu penyebab stres kerja yang kedua sebesar 34%, yaitu karena kurangnya komunikasi yang terjalin antar departemen. Komunikasi yang efektif haruslah dapat dikembangkan didalam suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk dapat mengurangi segala kecemasan yang terjadi bagi para karyawan yang disebabkan karena masalah komunikasi yang lambat dan juga tidak jelas, serta jika komunikasi dapat berjalan dengan efektif maka dapat

meningkatkan keterlibatan dari para karyawan dan juga menumbuhkan rasa loyalitas dari karyawannya.

Hasil survei dari Perkbox (2020), mengenai penyebab stres kerja karyawan di posisi nomor 3 mengenai kekhawatiran tentang kinerja orang lain, seperti anggota dari tim junior dengan tingkat presentase 33%. Sedangkan, pada urutan nomor 4 sebesar 31% menyebutkan bahwa, penyebab stres yang paling umum adalah kinerja mereka sendiri, hal ini menyoroti bahwa kurangnya kepercayaan diri dari masing-masing karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Masalah terkait kinerja karyawan atau *employee performance* sering terjadi di berbagai perusahaan. Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan mengenai penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018 dan 2019, menunjukkan bahwa di PT. XYZ memiliki masalah terkait kinerja.



Gambar 1.5 Data Performance Appraisal PT. XYZ 2018 & 2019

Sumber: Data Perusahaan (2019)

Berdasarkan data *performance appraisal* karyawan di PT. XYZ pada tahun 2018 dan tahun 2019, dapat terlihat bahwa angka penilaian kinerja yang mendapatkan nilai D (kurang) dan nilai E (sangat kurang) ini jumlahnya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mendapatkan nilai A (sangat baik), dan nilai B (baik). Dimana dengan menggunakan sampel sebanyak 110 karyawan, pada tahun 2018 karyawan yang mendapatkan nilai A 10.9%, lalu mendapatkan nilai B sebanyak 12.7%, mendapatkan nilai C (cukup) sebanyak 41.8%, karyawan dengan nilai D sebanyak 19.1%, dan juga untuk yang mendapatkan nilai E sebanyak 15.5%. Pada tahun 2019, dapat dilihat yang mendapatkan nilai A sebanyak 13% jumlah ini meningkat dari tahun 2018, nilai B sebanyak 15%, untuk nilai C menurun dari tahun 2018 yaitu sebanyak 38%, nilai D sebanyak 16%, serta untuk karyawan yang mendapatkan nilai E di tahun 2019 ini meningkat dari tahun 2018, dimana sebanyak 18% mendapatkan nilai E.

Menurut Putri (2021), menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Dari adanya penilaian kinerja tersebut, dapat dijadikan sebagai sebuah dasar untuk perusahaan mengambil keputusan terkait dengan masalah tenaga kerja. Kinerja dari karyawan sangat berpengaruh terhadap pengelolaan perusahaan, karena kinerja yang memadai merupakan faktor utama yang dibutuhkan perusahaan untuk dapat mengelola sebuah perusahaan menjadi efektif dan efisien.

Didukung pula dengan data absensi (ketidakhadiran) karyawan perusahaan, juga dapat terlihat bahwa tingkat absensi terus mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, hal ini mengindikasikan bahwa aspek kehadiran dari karyawan di PT. XYZ ini terus menurun. Absensi merupakan masalah yang serius bagi banyak perusahaan, karena dapat mengganggu perkembangan kinerja dari perusahaan, sehingga kinerja dari perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal (Talenta, 2019).

Absensi	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Alpha	12	18	20
Sakit	18	29	33
Izin	34	51	56
Cuti	32	44	45
<b>Jumlah Absen</b>	<b>96</b>	<b>142</b>	<b>154</b>
<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>826</b>	<b>867</b>	<b>838</b>
<b>Presentase absen</b>	<b>11.62%</b>	<b>16.38%</b>	<b>18.38%</b>

Gambar 1.6 Absensi Karyawan PT.XYZ

Sumber: Data Perusahaan (2019)

Berdasarkan gambar 1.5 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan dari tahun 2017 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan. Jika dilihat berdasarkan absensi, pada tahun 2017 PT. XYZ dengan 826 karyawan jumlah absensi mencapai 96 hari, yang terdiri dari jumlah alpha sebesar 12 hari, sakit mencapai 18 hari, izin sebesar 34 hari, dan cuti sebesar 32 hari, sehingga presentase absen pada tahun 2017 sebesar 11,62%. Lalu, pada tahun 2018 jumlah karyawan meningkat dengan 867 karyawan, jumlah absen juga meningkat menjadi 142 absen, dimana jumlah alpha meningkat menjadi 18 hari, sakit sebesar 29 hari, izin

mencapai 51 hari, dan cuti mencapai 44 hari, sehingga presentase absen meningkat dari tahun sebelumnya menjadi 16,38% pada tahun 2018. Hingga pada tahun 2019 dengan jumlah 838 karyawan, jumlah absen meningkat lebih tinggi lagi dari tahun-tahun sebelumnya hingga mencapai 154 hari absensi, adapun jumlah alpha sebesar 20 hari, sakit sebesar 33 hari, izin sebesar 56 hari, serta cuti sebesar 45 hari, sehingga presentase absen pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 18,38%. Jika melihat data tersebut, dapat tergambar bahwa semakin meningkat jumlah absensi di PT. XYZ selama tiga tahun berturut. Menurut Romas (1972) dalam Sugiarti (2008) mengatakan bahwa jika angka dari absensi sudah mencapai angka 10%-15% maka dapat dikategorikan keadaan tersebut cukup gawat bagi suatu perusahaan. Maka hal ini, diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawan.

Berdasarkan data *in-depth interview* dengan 8 karyawan di perusahaan yang menyatakan bahwa masalah kinerja karyawan di PT. XYZ selalu ada dan juga beragam. Karyawan divisi *recruitment* mengatakan bahwa tingkat *turnover* di PT. XYZ cukup tinggi karena tingkat masuk keluar karyawan di perusahaan tergolong tinggi pada saat mereka menjabat. Kemudian, masalah kinerja karyawan di PT. XYZ ini juga karena ada beberapa karyawan yang bekerja secara malas-malasan, sehingga hasil kerjaan tidak sesuai dengan permintaan atasan. Serta, ada juga karyawan yang bekerja dalam situasi merasa tertekan karena masalah keluarga, sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.



Menurut Gordon (2000) dalam Pawirosumarto et al. (2017), *performance* dasarnya adalah apa saja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh para karyawan. *Employee performance* mempengaruhi seberapa besar karyawannya berkontribusi pada perusahaan yang dapat meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan juga sikap kooperatif. Menurut Pawirosumarto et al. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*, *Performance* karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam karakteristik dari masing-masing individu. Berdasarkan perkembangan era yang mengglobal dan kompetitif, sebuah perusahaan pastinya membutuhkan para karyawan yang dapat berprestasi. Menurut Hutapea (2018), hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, suasana hati, maupun efektivitas, serta efisiensi dari hasil kerja adalah faktor dari lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *work environment* di PT. XYZ, 5 dari 8 karyawan, ada menyatakan bahwa ada masalah mengenai *work environment* di PT. XYZ. Adapun alasannya karena faktor rekan kerjanya maupun dengan *team* mereka yang individualis atau tidak saling *support* satu dengan yang lainnya. Pada saat *in-depth interview* beberapa dari mereka juga mengatakan, di PT. XYZ melalui pengamatan mereka sendiri sering terjadi bahwa ada beberapa divisi yang tidak solid dengan rekan kerjanya. Hal ini membuat suasana kerja di perusahaan akan semakin tegang, karyawan akan segan meminta bantuan kepada rekan kerjanya, sehingga hal ini mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta, ada yang menyatakan bahwa ruangan untuk melaksanakan pekerjaan berantakan, sehingga membuat para karyawan kurang nyaman

menyelesaikan pekerjaannya. Menurut hasil *in-depth interview*, jika karyawan merasa nyaman dengan suasana lingkungan kerja mereka dan memiliki rekan kerja yang saling mendukung, maka beban kerja mereka akan berkurang.

*Work environment* atau lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat melakukan aktivitasnya, biasanya dapat membawa dampak positif dan juga negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja mereka. Jika lingkungan kerja bersifat kondusif, maka ini akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pekerjaan karyawan. Tetapi, jika lingkungan kerja kurang kondusif, maka hal ini akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan kerja karyawan (Pawirosumarto et al., 2017). Maka dari itu, *Work environment* merupakan sebuah aspek yang penting dalam kehidupan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja nyaman mungkin bagi para karyawan, jadi ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan mengerjakan semua tugas mereka dengan sungguh-sungguh, sehingga hasil pekerjaan karyawan akan berdampak baik bagi operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2017), yang menyatakan bahwa sangat diperlukan *work environment* yang dapat menunjang segala *employee performance*. adapun cara untuk menjaga *work environment* dalam perusahaan adalah dengan mengkaji ruang kerja, sehingga ruang kerja dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan, lalu dapat memunculkan ide-ide baru dari karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut

Jatmiko (2019), lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh pada perkembangan operasional perusahaan. Menurut Jatmiko, kualitas lingkungan dan kehidupan karyawan di kantor juga dapat menjadi sebuah tolak ukur dari keberhasilan seorang atasan. Maka dari itu, *work environment* sendiri berkaitan erat dengan *leadership style* atasan, seperti cara atasan dalam memberikan arahan, cara atasan membuat karyawan nyaman satu dengan yang lainnya, dan bagaimana atasan dapat membawa suasana kerja.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *leadership style* di PT. XYZ, menyatakan bahwa *leadership style* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari para bawahannya. Berdasarkan hasil *in-depth interview* 6 dari 8 karyawan menyatakan bahwa ada masalah dengan *leadership style* atasan di PT. XYZ, ada yang mengatakan bahwa atasan mereka terlalu kaku. Jika atasan tidak dapat mengarahkan bawahannya dengan baik, tidak dapat bersikap profesional, dan tidak dapat membawa suasana yang baik dalam perusahaan, maka hal ini akan memicu adanya karyawan bermalasan. Karyawan akan merasa malas untuk mengerjakan pekerjaannya jika mereka tidak merasa cocok dengan atasannya, mereka akan melakukan pekerjaan seadanya tanpa ada usaha dan motivasi. Menurut hasil *in-depth interview*, atasan yang memberikan fleksibilitas kepada bawahannya, memberikan dukungan kepada bawahan, dan mau untuk mendengarkan bawahannya merupakan salah satu kunci yang dapat meningkatkan performa dari para karyawannya. Jika, *leadership style* atasan bersifat kaku atau keras dan banyak menuntut, maka hal ini akan membuat

karyawan menjadi takut berbuat salah dalam mengerjakan tugasnya, karyawan tidak berani bertanya kepada atasan, dan juga karyawan menjadi segan dengan atasannya. Hal ini akan membuat karyawan bermalas-malasan dan akan meningkatkan jumlah absensi.

Menurut Pawirosumarto et al. (2017) menyatakan bahwa *leadership style* adalah sebuah metode yang digunakan oleh seorang atasan atau pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku dari bawahannya. Selain itu, *leadership style* adalah sebuah norma perilaku yang dapat digunakan oleh seseorang saat orang tersebut sedang berusaha untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat berani memberikan sebuah pandangan, strategi, dan masukan, serta juga dapat mengarahkan sumber daya di dalam perusahaan jika diperlukan. Menjadi seorang pemimpin tentu tidaklah mudah, pemimpin juga harus dapat membangun sebuah iklim dari *organizational culture* (Kompas, 2021).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *organizational culture* di PT.XYZ menyatakan bahwa, *organizational culture* merupakan salah satu hal paling penting dalam perusahaan. Dalam PT. XYZ sendiri berdasarkan hasil *in-depth interview*, 6 dari 8 karyawan merasa ada masalah dengan budaya perusahaan, bahkan beberapa karyawan mengaku tidak mengetahui nilai-nilai dari PT. XYZ itu sendiri atau *culture* yang dianut. Sehingga hal ini membuat tekanan bagi para karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Jika karyawan memiliki pribadi yang tidak cocok dengan *culture* yang perusahaan miliki, maka hal ini akan membuat karyawan tidak betah untuk bekerja di perusahaan tersebut. Menurut

hasil *in-depth interview*, PT. XYZ sedang dalam tahap pembenahan ulang mengenai *culture* perusahaan, dimana *culture* sudah mulai disesuaikan dengan *value* dari PT. XYZ itu sendiri, sehingga diharapkan dari pembenahan *culture* ini akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan identitas perusahaan akan terus tertanam dalam benak para karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Hill seorang *Profesor Harvard Business School* dalam Kompas (2021) menyatakan bahwa, seorang pemimpin harus dapat membangun suatu *organizational culture* yang para anggotanya diberikan ruang untuk dapat memecahkan sebuah masalah secara kreatif atau dapat menghendaki “*room for failure*” untuk para anggota organisasi. Adapun menurut Raf et al. (2014) dalam Pawirosumarto et al. (2017) menyatakan bahwa *organizational culture* adalah sebuah sistem dari nilai yang diyakini oleh semua anggota di dalam suatu perusahaan atau organisasi, diterapkan, dipelajari, dan juga dikembangkan sebagai sebuah sistem perangkat yang dijadikan sebagai acuan perusahaan dalam mencapai *goals*.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pujiono et al. (2020) menyatakan bahwa jika budaya suatu organisasi kuat, maka dapat dijadikan sebagai instrumen yang kuat dalam mengarahkan perilaku kerja dari karyawan, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai hasil *performance* yang lebih tinggi. Maka dari itu, setiap karyawan dalam memulai karir di suatu perusahaan, harus dapat memahami budaya dari perusahaanya. *Organizational*

*culture* dapat memainkan sebuah peran yang penting dalam memuaskan produk berbasis pengetahuan dan juga memiliki peran penting dalam pertumbuhan perusahaan. memahami budaya dan mengelola budaya perusahaan adalah suatu kunci untuk menciptakan kepemimpinan yang bertanggungjawab, meningkatkan *employee performance*, dan juga untuk mempertahankan *value* dari para pemegang saham.

Berdasarkan uraian fenomena permasalahan di atas, bahwa *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* diduga memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. PT. XYZ berusaha agar terus dapat meningkatkan dan membenahi *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture*, sehingga dapat menciptakan sebuah *performance* yang baik dari karyawannya untuk mendukung keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *employee performance* di PT. XYZ**”.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat masalah mengenai *employee performance* di PT. XYZ, dimana *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Adapun pertanyaan penelitian yang dibentuk, sebagai berikut:

1. Apakah *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT. XYZ?
2. Apakah *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT. XYZ ?
3. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT. XYZ ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui bahwa *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui bahwa *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT. XYZ.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat yang berguna untuk kedepannya. Berdasarkan uraian di atas, manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

#### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan berbagai informasi maupun pengetahuan kepada para pembaca mengenai *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *employee performance* di PT. XYZ.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan berbagai informasi bagi para perusahaan di bidang properti mengenai *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *employee performance*. Sehingga, diharapkan penelitian ini dapat membantu berbagai perusahaan yang bergerak dalam bidang properti untuk dapat meningkatkan *employee performance* dalam perusahaan.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Adapun batasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah karyawan PT. XYZ.
2. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan durasi sudah lebih dari 1 tahun bekerja di PT. XYZ.
3. Responden penelitian ini berasal dari seluruh divisi yang ada di PT. XYZ.
4. Variabel penelitian ini adalah *work environment*, *leadership style*, *organizational culture*, dan *employee performance*.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini sistematika penulisan digunakan untuk mempermudah peneliti dalam penyusunan penelitian, adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

### **BAB II Landasan Teori**

Bab ini membahas mengenai landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian, variabel-variabel yang akan diteliti, serta membahas mengenai model penelitian dan hipotesis dari penelitian.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Bab ini membahas mengenai metode-metode yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, yang berisikan mengenai penjelasan dari model penelitian, populasi dan sampel yang ingin digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik pengujian instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, serta pada bab ini mencakup mengenai deskripsi

dari hasil kuesioner yang berdasarkan metodologi maupun konsep yang digunakan.

## **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab penutup dari laporan penelitian yang dilakukan, pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan biasanya merupakan jawaban dari rumusan masalah. Lalu, pada bab ini juga berisikan saran dari peneliti terkait dengan penelitian, baik sarannya bisa ditunjukkan untuk perusahaan maupun saran untuk penelitian selanjutnya.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA