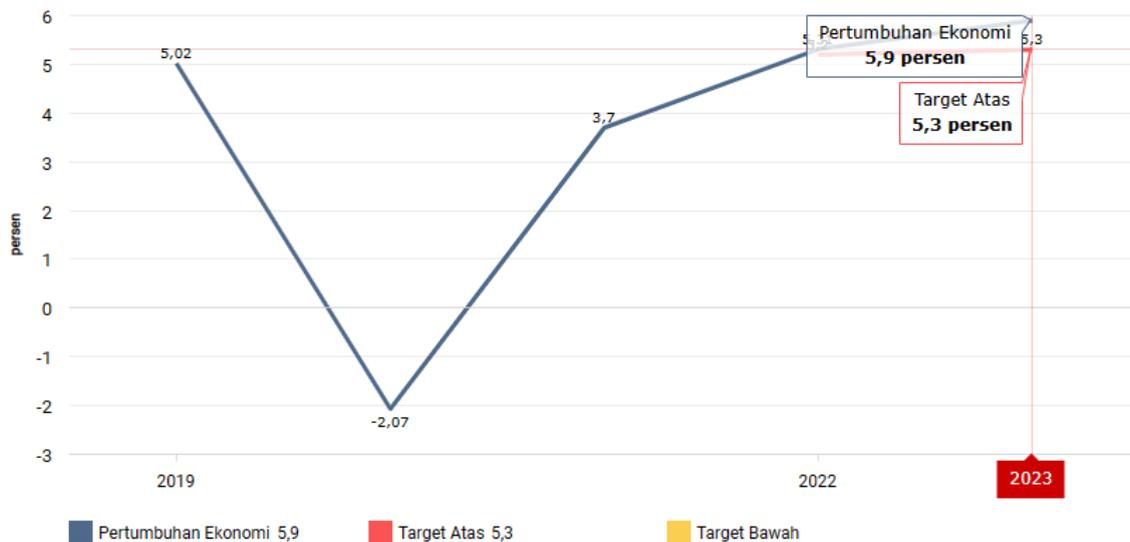


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 menjadi salah satu alasan mengapa banyak perusahaan tidak dapat *survive* menjalankan aktivitas bisnisnya. Banyak perusahaan pada akhirnya terjebak dalam situasi tidak menentu tersebut yang tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut untuk gagal dalam mempertahankan posisinya.



Gambar 1.1
Pertumbuhan Ekonomi Indonesia tahun 2019-2023
Sumber : KataData Media Network, 2023

Berdasarkan pada data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia tahun 2019 hingga 2023, menunjukkan bahwa terjadi penurunan drastis terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia pada tahun 2020 dengan penurunan sebesar -2,07% yang membuat posisi perekonomian Indonesia ada dalam ancaman. Penurunan ini jelas ada relasi kuat dengan adanya Covid-19 yang melanda Indonesia di Kuartal 1 (pertama), Q1 2020 pada tanggal 2 Maret 2020 lalu. Diperlukan perbaikan *outlook* Indonesia agar bisa menjadi stabil melihat dari kondisi ekonomi Indonesia. Pemerintah pada akhirnya melakukan konsolidasi kebijakan fiskal secara terus-menerus guna memulihkan

kondisi ekonomi Indonesia, yang pada akhirnya menghasilkan *output* positif. Tingkah pertumbuhan ekonomi Indonesia ini meningkat sebesar 5,77% dari yang sebelumnya -2,07% menjadi 3,7% di Kuartal 1 (Q1) 2021, dan terus mengalami peningkatan signifikan sebesar 1,5% di Kuartal 2 (Q2) 2022 hingga pada tahun 2023 akhirnya Pertumbuhan Ekonomi Indonesia cenderung ada dalam kondisi yang relatif aman dan stabil, dengan Target atas Pertumbuhan 2023 sebesar 5,3%, tapi ternyata hingga saat ini Pertumbuhan ini mengalami peningkatan sebesar 5,9%.

Berbagai sektor perekonomian Indonesia tentu terkena dampaknya akibat adanya kasus Covid-19 yang begitu cepat, mulai dari sektor pariwisata, hingga sektor *Real Estate & Property* sekalipun. Bagaimana tidak, sektor bisnis krusial ini terancam terhitung dari tahun 2020 lalu karena berbagai kebijakan pemerintah untuk memulihkan kondisi Indonesia dengan membuat *New Normal* atau pandemi yang mengharuskan masyarakat untuk tidak keluar rumah, yang secara tidak langsung menghambat proses bisnis penjualan properti.

Pengaruh dari pandemi yang dihasilkan ini mulai menjadi tantangan baru bagi sektor *Real Estate & Property*, tidak hanya di Indonesia namun seluruh dunia. Penekanan yang dilakukan seperti pembatasan sosial, penurunan mobilitas, dan ketidakpastian ekonomi yang diakibatkan secara tidak langsung menyebabkan pergeseran dalam *economy demands* dan dinamika pasar properti. Tentunya terdapat beberapa pengaruh yang dihasilkan dari pandemi terkait perkembangan ekonomi dalam sektor properti, sebagai berikut:

1. Penurunan Permintaan Properti

Kondisi ekonomi yang tidak stabil yang sekaligus diimbangi dengan kekhawatiran krisis kesehatan ini telah mengurangi permintaan properti, yang pada akhirnya membuat para calon pembeli dan penyewa yang menunda keputusan terkait pembelian, penyewaan atau pemindahan properti. Dampaknya dapat terlihat secara langsung pada tahun 2020 menengah yaitu penurunan penjualan dan penyewaan properti.

2. Penurunan Nilai Properti

Rendahnya tingkat permintaan properti yang dihasilkan oleh pandemi ini telah menyebabkan penurunan nilai properti secara menyeluruh. Harga jual dan nilai sewa mulai menurun, terutama dalam sektor komersil seperti pusat belanja, perkantoran, perhotelan, dan sebagainya. Pada akhirnya, penurunan ini berimbas negatif terhadap *owner* daripada properti atau investor properti tersebut.

3. Penundaan Proyek Pembangunan

Pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan properti untuk melanjutkan atau memulai proyek pembangunan yang baru. Dikarenakan pembatasan dalam segala aspek termasuk pemasok, tenaga kerja, sumber daya, dan bahkan peraturan konstruksi yang ketat mengakibatkan penundaan dalam pembangunan properti baru atau renovasi yang pada akhirnya menghambat perkembangan *real estate property*.

4. Perubahan Permintaan

Pandemi Covid-19 telah merubah preferensi dan pola permintaan terhadap properti, seperti adanya tren Work From Home (WFH) atau tren bekerja dari jarak jauh lainnya yang meningkatkan permintaan akan ruang tambahan di rumah, sementara permintaan akan ruang kantor tradisional menurun. Demikian sektor industri dan logistik telah mengalami peningkatan permintaan, sementara sektor ritel tradisional mengalami penurunan secara langsung.

5. Penurunan Pendapatan Sewa

Penyewa properti komersial, seperti toko ritel, restoran, mereka mengalami kesulitan finansial selama pandemi. Penyewa yang terdampak oleh penurunan pendapatan seringkali meminta pengurangan harga sewa atau penangguhan pembayaran yang mengakibatkan penurunan pendapatan bagi *property owner*.

6. Penurunan Investasi Properti

Ketidakpastian yang tinggi di pasar keuangan akibat pandemi Covid-19, termasuk investasi properti salah satunya. Banyak investor yang menjadi lebih

berhati-hati dan cenderung menunda atau bahkan mengurangi investasi properti mereka yang secara tidak langsung juga merugikan banyak aspek lain.

Penghambatan ini pada akhirnya juga menemukan titik terang ketika akhirnya, seiring berjalannya waktu perekonomian Indonesia mulai berangsur baik. Namun, tentunya diperlukan pemberdayaan dalam setiap perusahaan untuk bisa meningkatkan loyalitas karyawan bagi perusahaannya. Bagaimana sebuah perusahaan bisa memberdayakan seluruh aspek perusahaan mulai dari sistematis, hingga budayanya, karena hal ini berkaitan erat dengan *employee satisfaction* terhadap perusahaan, baik itu dari cara bekerjanya, ataupun lingkungan bekerjanya.

Tingkat loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan di Indonesia masih sangat rendah. Berdasarkan pada survei yang dilakukan *Tower Watson* mengenai *Global Workforce Study* pada 29 negara termasuk Indonesia, menyimpulkan bahwa para pekerja Indonesia memiliki tingkat loyalitas bekerja yang sangat rendah. Faktor penyebab rendahnya tingkat loyalitas ini timbul mulai dari tingginya *pressure* dalam bekerja, sistem dan budaya bekerjanya, hingga adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan dengan atasan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan selama masa penurunan perekonomian:

1. Ketidakpastian Pekerjaan

Penurunan perekonomian seringkali menyebabkan ketidakpastian pekerjaan, dengan adanya risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) atau penurunan pendapatan. Karyawan mungkin merasa tidak aman dengan situasi ini dan dapat mencari peluang kerja lain yang lebih menjanjikan dan lebih stabil.

2. Kesenjangan Antara Pengorbanan dan Kompensasi

Para pegawai mungkin merasa bahwa mereka telah mengerahkan kesempatan yang dimilikinya, mengeluarkan pengorbanan seperti bekerja lebih keras atau menerima pemotongan gaji atau tunjangan, tanpa mendapatkan kompensasi yang sesuai. Hal inilah yang pada akhirnya dapat menurunkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan mendorong karyawan untuk mencari alternatif terhadap perusahaan dan mendorong karyawan untuk mencari

alternatif yang lain yang memiliki penawaran lebih baik dan imbalan yang lebih baik.

3. Kurangnya Pengembangan dan Peluang Karir

Penurunan perekonomian yang terjadi ini membuat perusahaan mengurangi investasi dalam pengembangan karyawan dan peluang karir. Karyawan yang merasa terhambat dalam perkembangan dan kemajuan mereka atau merasa tidak dihargai mungkin mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan pertumbuhan profesional individu yang lebih baik dan lebih menjanjikan.

4. Lingkungan Kerja yang Tidak Stabil

Penurunan perekonomian menyebabkan perubahan organisasi atau *organizational changes*, restrukturisasi organisasi, atau pengurangan tim yang pada akhirnya dapat menciptakan ketidakstabilan di tempat kerja, meningkatkan tingkat stres karyawan, dan mengurangi *employee satisfaction*.

5. Komunikasi yang Kurang Efektif

Perusahaan tentunya menghadapi tantangan dalam berkomunikasi dengan jelas dan transparan kepada karyawan mengenai situasi perusahaan dan langkah yang harus diambil dalam merespons, maka kurangnya komunikasi yang efektif inilah dapat meningkatkan rasa ketidakpastian dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dalam melakukan aktivitas bekerjanya.

6. Tawaran Lain yang Lebih Menarik

Beberapa perusahaan tidak mampu memberikan insentif atau manfaat (*benefit*) tambahan kepada karyawannya, yang mengakibatkan karyawan tergoda untuk mencari *opportunity* lain dalam perusahaan lain yang menawarkan paket kompensasi atau *benefit* yang lebih banyak dan lebih baik.

Kepuasan bekerja merupakan sebuah faktor yang sangat krusial dalam melakukan aktivitas bekerja sehari-harinya. Melihat perusahaan yang memiliki tingkat *employee satisfaction* yang rendah dalam melakukan pekerjaannya, pada

akhirnya juga akan menjadi bumerang bagi perusahaan karena artinya *output* yang dihasilkan juga tidak akan baik ataupun maksimal.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan bekerja yang berbeda-beda sesuai dengan batasan dan sistem penilaian yang mereka miliki. Namun pada dasarnya, karyawan yang memiliki kepuasan bekerja yang tinggi akan senang melakukan pekerjaannya yang juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya secara tidak langsung. Maka, penting bagi perusahaan dapat menaruh perhatian lebih terhadap lingkungan kerja dari perusahaannya disetiap lini departemen, menciptakan sebuah lingkungan bekerja yang baik dan kondusif untuk mengedepankan kenyamanan para karyawan agar dapat bekerja secara lebih optimal dan memiliki hubungan bekerja yang sehat. *Employee satisfaction* atau kepuasan karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Berikut diantaranya:

1. Produktivitas yang Tinggi

Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, mereka cenderung lebih produktif. Peralnya, mereka memiliki motivasi internal yang tinggi dan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka yang puas juga akan lebih fokus, lebih bersemangat, dan lebih berdedikasi dalam menyelesaikan tugas mereka atau pekerjaan mereka dengan baik.

2. Kualitas Kerja yang Lebih Baik

Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, mereka cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik. Mereka memiliki kepuasan intrinsik dalam pekerjaan mereka, yang tentunya berdampak pada kualitas atau produktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang puas cenderung berusaha untuk mencapai standar yang sudah mereka tetapkan dan memberikan hasil yang lebih memuaskan.

3. Loyalitas dan Retensi Karyawan yang Tinggi

Tingkat kepuasan yang tinggi mempengaruhi loyalitas dan retensi

karyawan. Mereka yang puas akan lebih lama berada dalam perusahaan, mengurangi tingkat *turnover* atau pergantian karyawan. Hal ini membantu perusahaan menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam sebuah organisasi.

4. Kolaborasi dan Tim Kerja yang Efektif

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terbuka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja. Mereka cenderung bekerjasama dalam tim, berbagi pengetahuan, dan mendukung satu sama lain. *Employee satisfaction* yang ada ini pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana kolaborasi dan sinergi dapat berkembang, yang berdampak positif pada kinerja tim secara keseluruhan.

5. Kehadiran yang Konsisten

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Mereka cenderung lebih termotivasi untuk datang ke kantor atau tempat kerja, memiliki tingkat ketepatan waktu dan disiplinitas tinggi, dan tingkat absen tanpa alasan yang jelas lebih rendah. Keberadaan yang konsisten ini meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan mempertahankan kelancaran proses bisnis secara menyeluruh.

6. Inovasi dan Kreativitas

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih bebas untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan berinovasi. Mereka merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan, yang menciptakan iklim perusahaan yang baik (dalam hal ini kreativitas dan inovatif). Karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kontribusi ide atau gagasan berharga untuk perbaikan, pengembangan produk, hingga *problem solving*.



Gambar 1. 2

PT. Paramount Enterprise International, Gading Serpong
Sumber : Paramount-Serpong, 2023

Salah satu perusahaan *Real Estate & Property* di Indonesia, PT. Paramount Enterprise International, yang sebagian besar lingkup bisnisnya memegang kawasan Gading Serpong. Dengan adanya Pandemi Covid-19 ini menjadi sebuah tantangan baru untuk perusahaan selaku *Property Company* untuk bisa mempertahankan karyawan-karyawannya. Pemberdayaan ini tentunya diperlukan divisi atau departemen khusus untuk dapat memelihara perusahaan tetap fokus pada kultur perusahaan guna menghindari hal yang akan merugikan bagi keberlangsungan dan keberlanjutan bisnis. Proses bisnis yang berkaitan dengan SDM inilah yang menjadi daya tarik penulis untuk melaksanakan program *internship* atau magang di PT. Paramount Enterprise International dibawah direktorat *Human Capital* khususnya pada divisi Employee Engagement.

Sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan posisinya ditengah pasar. Keberlangsungan perusahaan sangatlah bergantung pada SDM yang dimilikinya, sehingga sangat penting untuk perusahaan dapat mengembangkan SDM nya dengan baik agar tercipta rasa *work satisfaction* bagi setiap karyawan terhadap perusahaan. Respon ini yang juga pada akhirnya menjadi faktor pendukung meningkatnya produktivitas baik dari sisi karyawan maupun perusahaan. Maka, keberadaan divisi *Employee Engagement* ini dapat dikatakan sangat krusial terkait personalia dan tingkat loyalitas karyawan itu sendiri dalam sebuah manajemen bisnis.

Peran *employee engagement* ini tidak hanya semata-merta hanya menaruh pusat perhatian terhadap bagaimana caranya untuk mempertahankan loyalitas karyawan, namun juga berfokus pada pengembangan diri dari setiap karyawan dari PT. Paramount Enterprise International dengan jumlah karyawan kurang lebih 1.500 orang. Dengan itu, artinya perusahaan secara tidak langsung dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meminimalisir *turnover*, produktivitas membaik dengan kualitas terbaik dan tercipta hubungan yang baik juga antar karyawan dari setiap departemen. Sehingga, berdasarkan dengan permasalahan yang ada penulis tertarik menyusun laporan magang kerja yang berjudul **“Peran *Employee Engagement Activities* Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Paramount Enterprise international”**

1.2.Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan diadakannya magang kerja untuk penulis adalah agar penulis dapat mengenal dan berproses dalam dunia kerja yang sebenarnya, sehingga ilmu yang didapatkan ketika proses magang kerja dapat dipraktikan secara maksimal ketika sudah memasuki dunia kerja yang sesungguhnya, tentunya dengan harapan;

- A. Penulis dapat menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama kuliah kedalam dunia kerja;
- B. Memberikan pengalaman bekerja sekaligus pengalaman sosial diri terkait proses budaya yang ada dalam sebuah perusahaan;
- C. Menambah wawasan terhadap proses bisnis yang sesungguhnya disertai dengan aktivitas bisnis setiap harinya;
- D. Penulis dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan khususnya pada divisi *Employee Engagement (Corporate Culture & Change management)*;
- E. Dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan berbagai *event* yang diselenggarakan;
- F. Menciptakan budaya dan iklim kerja yang baik antar divisi dalam perusahaan, sehingga aktivitas bekerja menjadi nyaman dan dapat

menumbuhkan *work satisfaction* dalam diri setiap karyawan;

G. Dan, sebagai salah satu pemenuhan syarat kelulusan Program studi Strata-1 Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

Penulis memilih PT. Paramount Enterprise International pada pelaksanaan magang kerja untuk dapat memahami sekaligus mengidentifikasi proses bisnis dan manajemen yang terjadi didalamnya. Penulis juga berharap dapat berkontribusi dengan baik dan mendalami pemahaman terkait bagaimana caranya perusahaan meng-engage karyawannya dengan diselenggarakannya *Event* rutin setiap bulannya, mulai dari *Event* kecil seperti senam bersama, ibadah bersama, hingga *Event* besar sekalipun seperti *Outing* karyawan ke luar negeri, acara ibadah awal tahun, dan sebagainya.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis melakukan praktik kerja magang lebih dari delapan ratus (800) jam kerja dengan kontrak kerja selama kurang lebih empat (4) bulan, yang terhitung mulai dari tanggal 19 Desember hingga 13 April. Lokasi praktik kerja magang dipilih penulis melalui pertimbangan bahwa PT. Paramount Enterprise International merupakan sebuah perusahaan pengembang properti kawasan Gading Serpong, dengan detail lokasi Jl. CBD Barat, Curug Sangereng, Kelapa Dua, Tangerang Regency, Banten 15810. Pelaksanaan praktik kerja magang pada perusahaan PT. Paramount Enterprise international dapat dijabarkan dengan detail sebagai berikut:

- 1) *Company Name* : PT. Paramount Enterprise International
- 2) *Working Time* : Senin – Jumat (Jam tidak menentu)
- 3) *Position* : HC Event (Employee Engagement) Intern

Dalam pelaksanaan praktik kerja magang, penulis telah melalui beberapa tahapan pelaksanaan dari awal hingga akhir. Berikut merupakan tahapannya, yaitu:

- 1) Penulis mencari informasi lowongan kerja *internship* di LinkedIn pada tanggal 12 Desember dan menemukan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang penulis inginkan.

- 2) Selanjutnya penulis mengirimkan message yang berisikan pengenalan diri, maksud dan tujuan, dan CV (*Curriculum Vitae*) kepada salah satu tim *Recruitment* perusahaan PT. Paramount Enterprise International.
- 3) Sedikit berbincang dengan tim *Recruitment*, hingga akhirnya dijadwalkan untuk *interview* via *Zoom Meeting* pada hari yang sama (12 Desember 2022, jam 14:00).
- 4) Kemudian, setelah melakukan *interview* dengan tim *Recruitment*, penulis dijadwalkan untuk melakukan *interview* dengan *user* via *Zoom Meeting* pada hari selanjutnya (13 Desember 2022, jam 13.30).
- 5) Penulis melakukan sesi *interview* dengan *user*, diarahkan untuk masuk dan bekerja pada tanggal 15 Desember 2022.
- 6) Namun, tanggal masuk direvisi oleh tim *recruitment*, sehingga tanggal masuk bekerja menjadi tanggal 19 Desember 2022.
- 7) Penulis mempersiapkan kelengkapan dokumen dan mengisi kelengkapan data untuk database perusahaan, seperti: KTP, KK, BPJS, NPWP, Ijazah, Transkrip Nilai, Formulir Data Karyawan, CV, Surat Referensi, Dan Sertifikat Vaksin.
- 8) Setelah penulis masuk bekerja pada tanggal 19 Desember 2022, penulis melakukan tanda tangan surat kontrak magang pada perusahaan PT. Paramount Enterprise International.
- 9) Penulis mengirim *Acceptance Letter* ke website Kampus Merdeka UMN dan website MyUMN.
- 10) Penulis melakukan Bimbingan Magang, dan membuat Laporan Magang.