

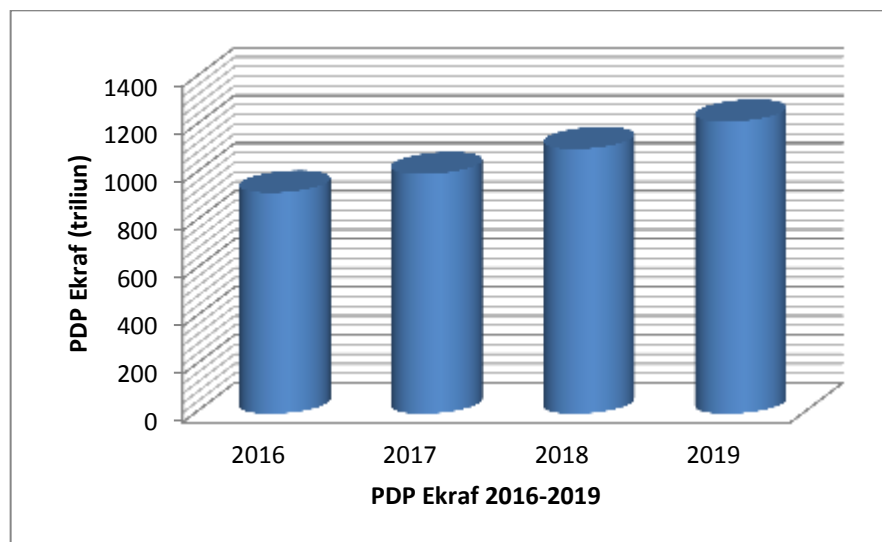
BAB I

PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Industri kreatif saat ini tengah menjadi perhatian di Indonesia karena memberikan dampak terhadap perekonomian secara global. Berdasarkan data BEKRAF (Badan Ekonomi Kreatif) pada tahun 2019, ekonomi kreatif (Ekraf) memberikan kontribusi sebesar 7,55 persen terhadap total perekonomian nasional. Produk Domestik Bruto (PDB) ekonomi kreatif pada tahun 2019 adalah sebesar 1.100 triliun rupiah.



Gambar 1.1 Kontribusi Ekraf terhadap Total Ekspor Nasional 2016-2019

(Sumber: Badan Ekonomi Kreatif, 2019)

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui kontribusi ekraf terhadap total ekspor nasional pada tahun 2016-2019 selalu meningkat. Pada tahun 2016 kontribusinya sebesar 922,59 triliun, pada 2017 sebesar 1000 triliun, pada 2018 sebesar 1105 triliun, sedangkan 2019 sebesar 1219 triliun.

Industri kreatif menurut Departemen Perdagangan RI (2009) merupakan industri yang berasal dari pemanfaatan keterampilan, kreativitas, bakat

seseorang dalam menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan. Industri kreatif merupakan aktivitas ekonomi yang berkaitan dengan inovasi, ide maupun gagasan, kreativitas yang berasal dari sumber daya manusia, sehingga produk atau barang dan yang dihasilkan mempunyai nilai tambah (Djulius, dkk, 2019). Sumber daya manusia dianggap sebagai modal utama bagi industri kreatif. Untuk meningkatkan industri kreatif di Indonesia, diperlukannya juga sumber daya manusia yang unggul dan terampil guna meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama pada industri kreatif. Perusahaan seharusnya memperhatikan beberapa aspek untuk meminimalisasi masalah dan memanfaatkan sumber daya manusia demi terciptanya keberhasilan dalam perusahaan. Menurut (Kalangi, 2015), sumber daya manusia digunakan sebagai penggerak sumber daya yang lain dan memiliki posisi strategis yang mempunyai kontribusi untuk menciptakan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, sumber daya manusia seharusnya dikelola dengan baik untuk lebih meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi (Hariandja, 2002).

Agar mampu bersaing, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga mampu meningkat kinerja. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & John, 2019) pada penelitian di sektor usaha kecil menengah di United Kingdom ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. (Mamik, 2015), menyatakan bahwa kinerja sebagai wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi yang berguna sebagai kekuatan untuk memenuhi permintaan karyawan. Kemajuan sebuah organisasi maupun perusahaan sangat bergantung dari kinerja tim. Kinerja tim akan baik jika pegawai memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Prawirosentono, 2008). Salah satu aspek yang mempunyai pengaruh terhadap baik tidaknya kinerja dalam organisasi adalah kepemimpinan.

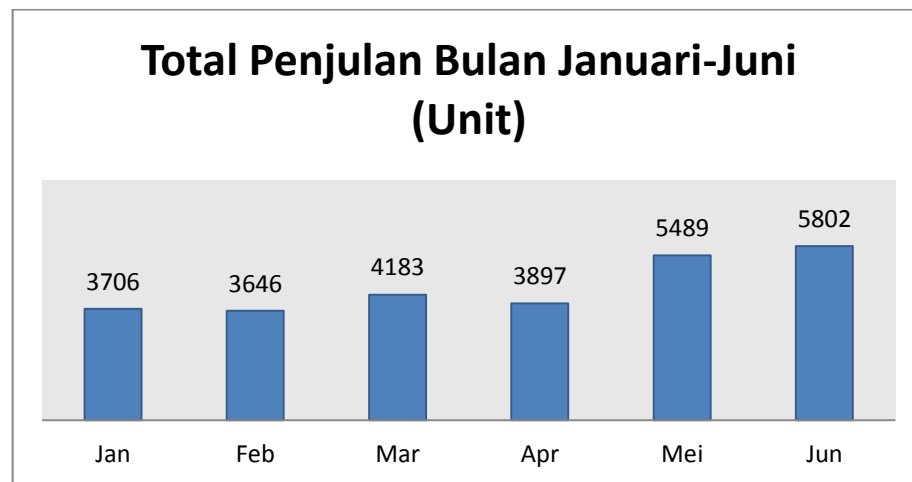
Pemimpin memiliki peran sangat besar dalam menunjang maupun mewujudkan antara ekspektasi dengan realitanya dalam sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pemimpin mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan tersebut melalui kepemimpinan yang sesuai. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi keterampilan para karyawan. Kurangnya karyawan yang termotivasi dalam kinerjanya maka butuh peran kepemimpinan dalam membimbing, mengarahkan karyawan sehingga menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, tergantung dari gaya kepemimpinan dari para atasannya. Menurut (Utaminingsih, 2014), gaya kepemimpinan merupakan kecenderungan orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja melekat dengan karyawan sehingga sangat berpengaruh dalam usaha pengembangan kinerja dalam organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai perbedaan pendapat yang menjadi syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja (Sanny, dkk, 2013). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya bisa berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, maupun lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan misalnya yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal yang muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh

kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan (Prihantoro, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila manusia mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, serta nyaman (Rahman, 2017).

PT. Tigaraksa Satria, Tbk merupakan industri yang bergerak dibidang industri kreatif jual beli *online* mainan berbasis edukasi. PT. Tigaraksa Satria, Tbk memiliki 4 bisnis unit yaitu: *Consumer Product, Educational Product, Blue Gaz, Manufacturing*. PT. Tigaraksa Satria, Tbk. - *Smart Family Division* berdiri sejak 1973, merupakan distributor dan penjualan eksklusif yang fokus pada pengembangan potensi kecerdasan anak di Indonesia melalui pembelajaran di rumah dan peran orang tua seperti *ETL learning*, *Al qolam* dan lainnya.

PT. Tigaraksa Satria, Tbk. - *Smart Family Division* mempunyai beberapa grup penjualan *online* untuk memasarkan produk seperti grup penjualan *online* Idea, Gen-Q, CSC, dan lainnya. Pada setiap grup terdapat *leader EPD (Educational Product Distribution)* yang merupakan mitra kerja yang ditunjuk oleh perusahaan untuk mengembangkan bisnis *Educational Product*. EPD mempunyai tim penjualan yang disebut EPC (*Educational Product Consultant*). Setiap EPC mempunyai tim penjualan yang disebut *reseller* untuk membantu meningkatkan penjualan. Dalam EPC terdapat dua kategori yaitu EPC *qualified*, dan EPC *freelancers*. EPC *qualified* merupakan EPC yang penjualannya mampu mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu 300 unit produk dalam 3 bulan. Sedangkan EPC *freelancers* hanya bisa menjual produk kurang dari 300 unit dalam 3 bulan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pada grup *online* Gen-Q EPD-R yang membawahi 80 EPC. Berikut merupakan total penjualan EPC *qualified* dan EPC *Freelancers* pada bulan Januari-Juni 2020.



Gambar 1.2 Data penjualan tim EPD-R

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat diketahui bahwa total penjualan pada tim EPD-R mengalami kenaikan maupun penurunan. Bulan Januari-Februari mengalami penurunan sebesar 60 unit. Bulan Februari-Maret mengalami kenaikan sebesar 537 unit. Bulan Maret-April mengalami penurunan sebesar 286 unit. Bulan April-Mei mengalami kenaikan yang tinggi sebesar 1592 unit. Sedangkan pada bulan Mei-Juni mengalami kenaikan sebesar 313 unit.

Tabel 2.1 Tingkat pertumbuhan EPC *Qualified*

Bulan	EPC <i>Qualified</i>	Tingkat Pertumbuhan
Jan-mar	13	15%
Apr-juni	15	

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada kuartal 1 (Januari-Maret) jumlah EPC *qualified* sebanyak 13. Sedangkan pada kuartal 2 (April-Juni) jumlah EPC *qualified* sebanyak 15. Sehingga tingkat pertumbuhan EPC *qualified* sebesar 15%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingkat pertumbuhan EPC *qualified* dari kuartal 1 sampai kuartal 2 sangat kecil. Kecilnya tingkat pertumbuhan EPC *qualified* ini menyebabkan kinerja organisasi dalam grup *online* EPD-R kurang optimal sehingga perlu dilakukan penelitian guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim pada grup EPD-R. Kinerja tersebut yang mampu mengarahkan bisnis menuju arah yang lebih sukses seperti penjualan yang sesuai atau mencapai target, kecepatan dalam menanggapi komplain dari pelanggan.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh terhadap baik-buruknya kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Seperti halnya semakin baik kepemimpinan EPC akan memberikan pengaruh yang baik terhadap *reseller* dalam mencapai target penjualan. Sehingga mampu meningkatkan EPC *freelancer* menjadi EPC *qualified*, serta mampu mempertahankan kategori EPC *qualified*. Selain faktor gaya kepemimpinan. Kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kesenangan dan kenyamanan yang memberikan semangat dan kinerja akan baik. Sehingga, pada grup *online* EPD-R PT. Tigaraksa Satria hendaknya dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Misalnya hubungan yang baik antara EPC dan *reseller* dengan memberi arahan maupun dukungan, serta hubungan baik antar *reseller* dalam meningkatkan penjualan.

Dari beberapa gambaran yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tim, untuk itu peneliti mengambil judul penelitian :“**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tim Online Menggunakan SEM-PLS**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim *online*?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tim *online*?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim *online* pada EPD-R PT. Tigaraksa Satria
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tim *online* pada EPD-R PT. Tigaraksa Satria

1.3.2 Manfaat

Penelitian yang dilakukan diharapkan mempunyai beberapa manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun empiris.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan yaitu dapat menambah wawasan mengenai manajemen khususnya menambah pengetahuan dan kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada EPD-R PT. Tigaraksa Satria dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tim dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan penjualan produk.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, batasan masalah diperlukan untuk membatasi ruang lingkup pembahasan selama melakukan penelitian ini yaitu data yang digunakan merupakan data pencapaian penjualan bulan Januari-Juni 2020.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian, metodologi penulisan skripsi dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja organisasi. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional atribut, metode pengumpulan data, alat analisis data dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab III, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis).

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**