

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Harsel Muslim Indonesia. Hal ini didasarkan pada fenomena yang terjadi pada latar belakang penelitian dan tujuan dari penulis ketika memutuskan untuk melakukan penelitian ini.

PT Harsel Muslim Indonesia secara resmi didirikan pada Oktober 2017. Namun, pertama kali dirintis pada tahun 2006 oleh Harry Novryanto sebagai usaha mikro dikarenakan usaha ini dijalankan langsung oleh dirinya sendiri dan dibantu oleh satu orang asisten. Usaha milik Novryanto hadir sebagai salah satu pelopor busana muslim pria yang eksklusif dan simpel yang di buat oleh desainer muslim pria berpengalaman dengan desain yang selalu menjadi trend baru di masyarakat yang dapat di gunakan untuk aktivitas sehari-hari. Dengan mengangkat *brand* bernama Next Up Fashion, Novryanto berhasil memasuki pasar menengah ke bawah di Indonesia, dan sukses secara konsisten mempertahankan usahanya hingga kini.



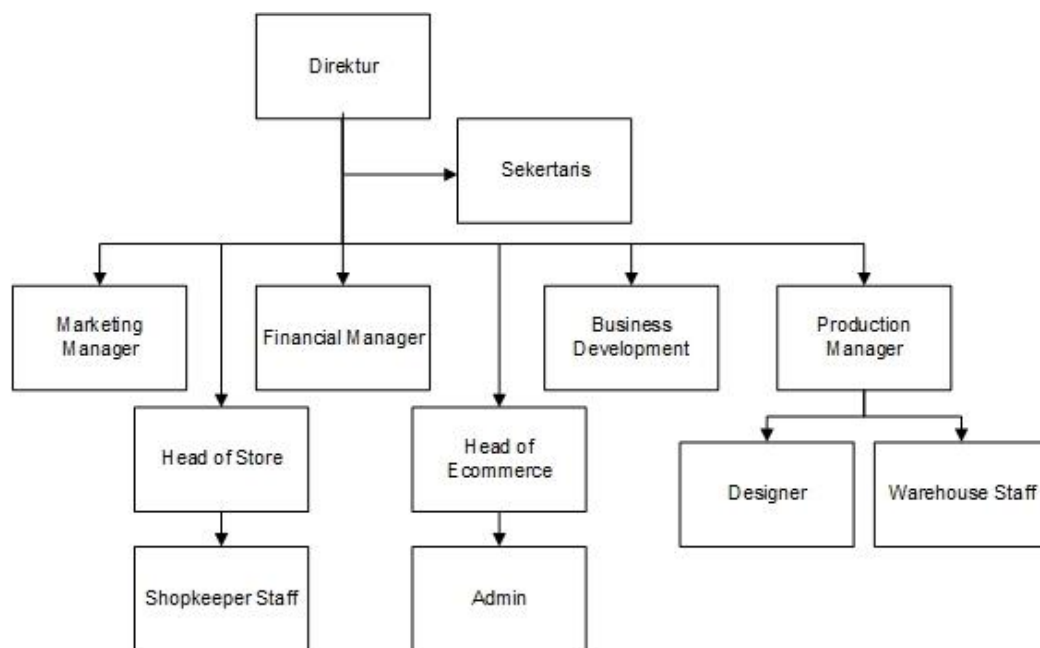
Gambar 1. 1 Logo *Brand* Next Up Fashion

Gambar 1.1 merupakan logo *brand* Next Up yang digunakan untuk *branding* produk baik secara *offline* maupun *online*. Berawal dari penjualan *offline* melalui beberapa outlet di wilayah Tanah Abang dan distributor yang berada di 12 provinsi di Indonesia. Usaha milik Novryanto terus berkembang dan mulai mempersiapkan *e-commerce* pada awal tahun 2013. PT Harsel Muslim Indonesia meluncurkan *official website* dengan mengusung nama *brand*-nya,

yaitu Next Up-fashion.com pada September 2013. *Official website* ini memudahkan pelanggannya untuk dapat berbelanja secara *online*.

PT Harsel Muslim Indonesia memiliki visi untuk menjadikan baju muslim sebagai busana yang dapat digunakan dibanyak aktivitas. Sementara itu misinya adalah merancang ulang busana muslim pria dan merubah *mindset* penggunaan baju muslim di Indonesia. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan diperlukan dukungan dari semua pihak yang terlibat dalam perusahaan tersebut, terutama para karyawannya.

Adapun struktur organisasi dari PT Harsel Muslim Indonesia ditunjukkan pada Gambar 1.2



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Harsel Muslim Indonesia

PT Harsel Muslim Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang meyakini bahwa kekuatan serta kerja keras para karyawannya menjadi salah satu faktor pendukung sehingga dapat terus berkembang. Saat ini PT Harsel Muslim Indonesia memiliki 21 orang karyawan tetap. Meskipun jumlah karyawan yang dimiliki terbilang masih sedikit, namun Novryanto sangat memperhatikan kualitas karyawannya dengan selalu menunjang kualitas kinerja karyawannya dengan pemberian *training* dan *coaching* secara berkala, seperti *training* mengenai

Investor and Bussiness Summit Singapore, Coaching Bussiness with Gratiyo, dan berbagai *training* lain sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawannya.

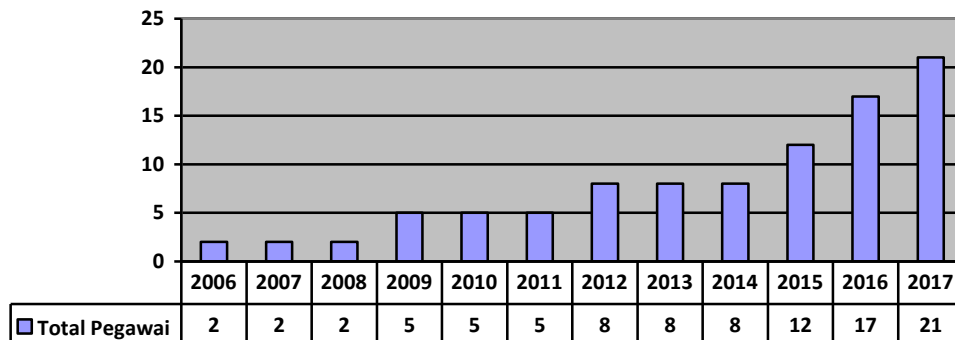
1.2 Latar Belakang Penelitian

Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat melalui dua hal yaitu *financial* dan *non-financial* (Marques, Leal, Marques, & Cardoso, 2015:659). Pengukuran kinerja pada indikator *non-financial* butuh pertimbangan dan umumnya dikembangkan dari perspektif sumber daya manusia (Abdalkrim, 2013:135). Sebuah perusahaan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila memiliki profit yang terus meningkat serta memiliki kinerja karyawan yang baik (Siren, Kohtamaki, & Kuckertz, 2012:18). Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat terus berkembang.

Pada PT Harsel Muslim Indonesia, kinerja karyawan juga menjadi hal penting yang sangat perlu diperhatikan, hal tersebut dikatakan oleh Direktur Utama, Harry Novryanto PT Harsel Muslim Indonesia (2017), bahwa dengan meningkatnya kinerja karyawan, PT Harsel Muslim Indonesia dapat terus bertumbuh hingga menghasilkan beberapa pencapaian hingga saat ini. Beberapa pencapaian yang telah berhasil diraih oleh PT Harsel Muslim Indonesia adalah perkembangan menjadi PT (Perseroan Terbatas) yang semula pada tahun 2006 hanya perdagangan konvensional dengan nama dagang *Next Up*. Harry menambahkan, bahwa perubahan menjadi perseroan terbatas ini tidak terlepas dari kerja keras dan kinerja karyawan di PT Harsel Muslim Indonesia. Perubahan menjadi perseroan terbatas tentunya akan ada banyak hal yang dapat terus diusahakan dan dicapai oleh PT Harsel Muslim Indonesia, untuk terus bertumbuh menjadi perusahaan yang lebih unggul (General Manajer PT Harsel Muslim Indonesia, 2017). Berlandaskan dari hal tersebut, artinya kinerja karyawan pada PT Harsel Muslim Indonesia juga harus dapat terus ditingkatkan.

PT Harsel Muslim Indonesia diawal tahun 2006 masih berupa perdagangan konvensional yang hanya memiliki dua pegawai. Seiring perkembangan bisnis dengan merek dagang *Next Up*, PT Harsel Muslim Indonesia berhasil keluar dari ruang lingkup konvensional menjadi profesional. Menurut Novryanto (2017) selaku Direktur utama dan *owner* PT Harsel Muslim

Indonesia, menyatakan bahwa diawal tahun 2016 perusahaan mulai melakukan perubahan *management* sehingga pengelolaan karyawan menjadi fokus utama dalam pengembangan bisnis perusahaan. Hal ini dikarenakan pegawai yang mulai bertambah, persiapan perusahaan menjadi berbadan hukum, dan metode penjualan yang mulai fokus ke digital. Adapun pertumbuhan karyawan di PT Harsel Muslim Indonesia sebagai berikut:

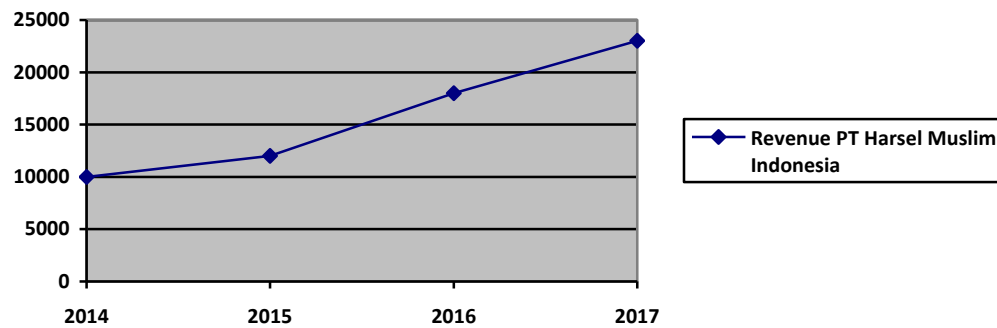


Gambar 1. 3 Perkembangan Jumlah Pegawai PT Harsel Muslim Indonesia

Dimulai dari omset awal sebesar 150 juta pada tahun 2006 dengan tatanan manajemen yang masih buruk dan hanya mengandalkan media penjualan *offline*. Jika merujuk pada teori, Inovasi sendiri pada level perusahaan didefinisikan sebagai produk baru, layanan, ide-ide, teknologi, proses, dan struktur yang termasuk dalam generasi, penerimaan, adopsi, atau pelaksanaan (Daft, 1978:195; Damanpour, 1991:555; Thompson, 1965:1; Zaltman, Duncan, and Holbeck., 1973).

PT Harsel Muslim Indonesia dapat terus bertumbuh, karena melakukan perbaikan manajemen dan melakukan inovasi-inovasi baik dari segi produk, proses pemasaran, maupun media penjualan. PT Harsel Muslim Indonesia terus melakukan perbaikan dari segi manajemennya dengan cara berinvestasi dalam teknologi dan sumber daya manusia di perusahaan seperti menerapkan aplikasi keuangan *zahir accounting*. Selain itu, PT Harsel Muslim Indonesia membuat tatanan manajemen yang lebih baik dan mulai mengembangkan media penjualan *online* pada tahun 2013. Menjawab tantangan pada besarnya peluang pengembangan bisnis *e-commerce*, PT Harsel Muslim Indonesia merilis *official website* dan mengembangkan penjualan *online* sejak tahun 2013. Hal ini terbukti

pada profit perusahaan PT Harsel Muslim Indonesia terus meningkat hingga puluhan miliar pertahun seiring dengan pengelolaan karyawan yang terus membaik. Gambar 1.4 menjelaskan perkembangan pendapatan perusahaan dari tahun 2014 hingga sekarang.



Gambar 1. 4 Perkembangan Pendapatan PT Harsel Muslim Indonesia

Pertumbuhan bisnis *e-commerce* di Indonesia tercatat sangat signifikan. Laporan *Social Research & Monitoring* yang dilansir oleh Mixmarcomm menyebutkan bahwa jumlah pembeli *online* (*online shopper*) di Indonesia mencapai 8,7 juta di 2016. Angka tersebut tumbuh dari 7,4 juta di tahun 2015. Pada nilai transaksi *e-commerce* yang telah dibukukan mencapai US\$ 4,89 miliar di 2016, naik dari US\$ 3,56 miliar di tahun 2015. Terdapat Sembilan kategori produk yang paling diminati oleh *online shopper* di Indonesia dilihat dari nilai transaksi yang tinggi pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Persentase Minat Belanja *online* di Indonesia Berdasarkan Produk

Kategori	Persentase
Pakaian	67.1%
Sepatu	20.2%
Tas	20%
Jam	7.6%
Tiket pesawat	5.1%
Handphone	5.1%
Aksesoris kendaraan	2.8%
Kosmetik	2.3%
Buku	1.8%

(Sumber: Mixmarcomm.com)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produk yang paling diminati oleh *online shopper* di Indonesia dengan persentase tertinggi yaitu 67.1% yaitu pakaian. Hal tersebut berarti bahwa peluang usaha pakaian untuk masuk ke *e-commerce* sangat tinggi. Meskipun memiliki peluang yang besar namun omset yang diperoleh PT Harsel Muslim Indonesia dari penjualan *online* nya hanya sebesar 1.6% dari omset total perusahaan.

Adanya perkembangan teknologi yang begitu cepat, menuntut strategi inovasi yang tepat agar organisasi tidak kehilangan keunggulan bersaing mereka (Oswald & Kleinemeier, 2017:333). Aziz & Samad (2015:257) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara inovasi dan keunggulan bersaing perusahaan. Inovasi memiliki peran yang penting dalam pencapaian kinerja organisasi yang unggul dan dalam kesuksesan suatu perusahaan (Hurley and Hult, 1998:42; Mone, Mckinley, & Barker, 1998:117; Pitt and Clarke, 1999:303). Robinson and Schroeder (konsultan senior dan akademisi), dalam artikel *Entrepreneur.com*, menyatakan bahwa inovasi merupakan hal utama agar perusahaan dapat terus bertumbuh.

Inovasi juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai peran pada kinerja organisasi dan daya saing (Baker and Sinkula, 2002; Damanpour, 1991:557; Farley, Hoenig, and Ismail, 2008; Jimenez-Jimenez and Sanz-Valle,

2011; Luk, OHM, LYM, ACB, RPM, & JSY, 2008). Oleh karena itu, inovasi merupakan hal yang penting karena memberikan dampak yang besar bagi kinerja organisasi.

Dari beberapa justifikasi dan latar belakang tersebut, penulis ingin melihat pengaruh antara pengelolaan karyawan dengan kinerja karyawan yang *diintervening* oleh Inovasi. Pada penelitian ini, penulis akan mengaplikasikan replikasi model mengenai “*High performance human resource management dan firm performance (The mediating role of Innovation in China)*” (Lu, Zhu, dan Bao, 2015) yang akan diaplikasikan pada perusahaan *e-commerce* PT Harsel Muslim Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGELOLAAN KARYAWAN TERHADAP INOVASI DAN KINERJA KARYAWAN”**.

1.3 Perumusan Masalah

Pengelolaan karyawan menjadi salah satu hal penting yang mempengaruhi kualitas karyawan suatu perusahaan yang kemudian dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dari suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Cina, dan inovasi meng-*intervening* antara pengelolaan karyawan dengan kinerja organisasi (Lu et al.; 2015). Untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini, selain memperhatikan pengelolaan karyawan, perusahaan juga dituntut salah satunya untuk terus berinovasi. Inovasi menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai peran pada kinerja organisasi dan pada daya saing. Penelitian-penelitian lain juga membuktikan pentingnya pengelolaan karyawan dan inovasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa salah satu pertimbangan yang penting bagi perusahaan adalah senantiasa memperhatikan pengelolaan karyawan serta inovasi-inovasi yang perlu dilakukan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebutlah yang diterapkan oleh pemilik PT Harsel Muslim Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan terus berusaha menjaga eksistensinya. PT Harsel Muslim Indonesia sangat

memperhatikan pengelolaan karyawannya dan memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan yang menunjang karyawannya untuk dapat terus meningkatkan inovasi-inovasi yang diciptakan oleh perusahaan.

Salah satu bentuk inovasi yang dilakukan oleh PT Harsel Muslim Indonesia sekaligus untuk menjawab tantangan perkembangan *e-commerce* yaitu dengan merilis *official website* nya sendiri yang melayani pembelian secara *online* sejak tahun 2013. Sejak tahun 2015 transaksi *online* di Indonesia terus meningkat signifikan. Pada nilai transaksi *e-commerce* yang telah dibukukan mencapai US\$ 4,89 miliar di 2016, naik dari US\$ 3,56 miliar di tahun 2015. Hal tersebut membuka peluang yang menggiurkan untuk bisnis *e-commerce*. Meskipun memiliki peluang yang besar, namun omset yang diperoleh oleh PT Harsel Muslim Indonesia masih terbilang kecil, yaitu hanya sekitar 1.65% dari total omset perusahaan. Dengan demikian, maka pertanyaan penelitian layanan 3G adalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi pengelolaan karyawan di PT. Harsel Muslim Indonesia.
2. Seberapa tinggi tingkat inovasi di PT. Harsel Muslim Indonesia?
3. Seberapa tinggi kinerja karyawan di PT. Harsel Muslim Indonesia?
4. Apakah pengelolaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harsel Muslim Indonesia?
5. Apakah pengelolaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap inovasi di PT. Harsel Muslim Indonesia?
6. Apakah inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harsel Muslim Indonesia?

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan permasalahan adalah bagaimana hubungan antara pengelolaan karyawan yang diselenggarakan perusahaan yang dikaitkan dengan keberhasilan inovasi dan kinerja karyawan pada perusahaan PT Harsel Muslim Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebuah pencapaian dari perumusan masalah. Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis seberapa tinggi pengelolaan karyawan di PT Harsel Muslim Indonesia.

2. Menganalisis seberapa tinggi tingkat inovasi di PT Harsel Muslim Indonesia.
3. Menganalisis seberapa tinggi kinerja karyawan di PT Harsel Muslim Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh antara pengelolaan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Harsel Muslim Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh antara pengelolaan karyawan terhadap inovasi di PT Karyawan Muslim Indonesia.
6. Menganalisis pengaruh antara inovasi terhadap kinerja karyawan di PT Harsel Muslim Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

1) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan, memberikan informasi dan menambah pengetahuan tentang pengelolaan karyawan terhadap inovasi dan kinerja organisasi pada perusahaan yang sedang berkembang.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya khususnya pada pengelolaan karyawan terhadap inovasi dan kinerja organisasi di perusahaan yang serupa.

1.5.2 Aspek Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan PT Harsel Muslim Indonesia dalam meningkatkan kinerja organanisasi sehingga perusahaan bersifat *agile* dalam menghadapi tantangan bisnis. Mampu mengimplementasikan konsep dan kajian dalam penelitian yang telah dilakukan agar lebih baik lagi.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, pernyataan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan yang digunakan untuk menyusun laporan sidang proposal.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi studi literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan kinerja organisasi, pengelolaan kinerja karyawan, dan inovasi. Pada bab ini juga membahas hasil - hasil penelitian terdahulu.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini dibahas mengenai metodologi yang akan digunakan dalam penelitian, yang di antaranya meliputi model konseptual dan rincian langkah - langkah penyelesaian masalah.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai analisis data dan pembahasan permasalahan yang sudah dirumuskan. Dalam bab ini dijabarkan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini meliputi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan memberikan saran kepada perusahaan terkait hasil penelitian maupun saran untuk penelitian selanjutnya