BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, disamping sandang, pangan, dan papan yang sering dikaitkan sebagai salah satu bagian dari hak asasi manusia, hal ini telah ditegaskan dalam Pasal 4 Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Undang-Undang Kesehatan) yaitu: “Setiap orang berhak atas kesehatan”.

Kesehatan masyarakat merupakan salah satu modal pokok dalam rangka pertumbuhan dan kehidupan bangsa. Dalam arti lain, kesehatan masyarakat adalah kombinasi antara teori (ilmu) dan praktik (seni) yang bertujuan untuk mencegah penyakit, memperpanjang usia hidup, dan meningkatkan kesehatan penduduk (masyarakat). Untuk mewujudkan hal ini secara optimal maka perlu diselenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, salah satu kegiatan dari upaya kesehatan tersebut adalah pelayanan kefarmasian.

Pelayanan kefarmasian merupakan pelayanan kesehatan yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan kesehatan bermutu, karena mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan luas dalam mewujudkan pelayanan kefarmasian yang aman, bermutu dan berkualitas. Salah satu pelaku kegiatan kefarmasian adalah Pedagang Besar Farmasi. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1148/MENKES/PER/VI/2011, Pedagang Besar Farmasi adalah perusahaan berbentuk badan hukum yang memiliki izin

untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan/atau bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebuah Pedagang Besar Farmasi harus menjamin produk atau obat yang sampai ke tangan pengguna dengan keamanan, khasiat, mutu yang sesuai yang dipersyaratkan pada waktu registrasi.

PT. Anugerah Pharmindo Lestari merupakan Pedagang Besar Farmasi yang didirikan di Indonesia pada 1 April 1985. Pada tahun 2006 perusahaan ini diakuisisi oleh PT. Zuellig Pharma, sebuah perusahaan farmasi asing yang berasal dari Hongkong dan mempunyai cabang diseluruh negara ASEAN, dan sejak saat itu PT. Anugerah Pharmindo Lestari berubah statusnya dari perusahaan swasta nasional menjadi perusahaan swasta asing. Perusahaan ini berpusat di Jakarta, mempunyai cabang di 34 provinsi dengan 33 gudang yang tersebar di 28 kota di Indonesia, selain itu perusahaan ini memiliki bagian penjualan perusahaan yang beroperasi di 104 kota. Sampai dengan saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan ini berjumlah sekitar 2800 karyawan dan 85 diantaranya bekerja di cabang Bandung.

PT. Anugerah Pharmindo Lestari menyediakan solusi dan mempunyai target berdasarkan pengetahuan dan pengalaman untuk pasar Indonesia. Layanan dari perusahaan ini yaitu memfasilitasi hubungan semua area kesehatan di Indonesia, membantu produsen menavigasi dan menghubungkan saluran distribusi untuk memberikan program-program yang disesuaikan, *patient-centric* untuk penjualan, pemasaran dan manajemen individu dalam lingkup kecil berupa apotik hingga lingkup besar berupa sub-distibutor. Fokus perusahaan ini adalah untuk membantu klien dalam mencari dan memenuhi kebutuhan di daerah-

daerahnya, untuk mencapai keberhasilan dan untuk mencapai tingkat pertumbuhan yang tinggi dalam bidang kesehatan juga untuk membantu klien mencari daerah ekspansi dalam pasar, untuk menerapkan praktik terbaik untuk mencapai keberhasilan dan untuk mencapai tingkat pertumbuhan penjualan yang tinggi di daerah ekspansi.

Persaingan dalam lingkungan Pedagang Besar Farmasi saat ini sangat ketat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana diketahui bahwa tujuan perusahaan dalam suatu kondisi perekonomian yang kompetitif adalah untuk memperoleh keuntungan maksimal dengan pertumbuhan perusahaan itu sendiri. Contohnya PT. Anugerah Pharmindo Lestari harus bersaing dengan Perusahaan Besar Farmasi lainnya seperti PT. Parit Padang Group, PT. Tempo Scan Pasific dan PT. Enseval Putera Megatrading. Untuk menjadi Pedagang Besar Farmasi yang unggul di Indonesia, perusahaan harus melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan cara bertanggung jawab dalam pekerjan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka kualitas suatu perusahaan akan semakin baik .

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan cara melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan,

manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Untuk menilai kinerja karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung melakukan penilaian kinerja karyawan sebanyak dua kali dalam satu tahun, unsur-unsur penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Unsur Penilaian Kuantitatif Kinerja Karyawan(Bobot 70%)
PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

No.	Faktor Kinerja	Bobot	Keterangan
1.	Pencapaian Target Collection	30%	Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menghitung persentase pencapaian collection cabang setiap bulan, dengan tujuan untuk mengendalikan *Account Receivable* agar *over due, bad debt* dan unit tarikan berada dalam batas yang wajar.
2.	Tingkat *Account Receivable Due*	25%	Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menghitung persentase tingkat piutang yang telah melewati jatuh tempo dan piutang yang belum terselesaikan.
3.	Pencapaian Target *Sales*	30%	Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menghitung persentase tingkat penjualan cabang setiap bulan.
4.	Kedisiplinan	15 %	Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menghitung tingkat keterlambatan dan absensi karyawan.

Sumber : PT. Anugerah Pharmindo Lestari 2013

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui penilaian kinerja kuantitatif memiliki bobot sebanyak 70% dari total penilaian, penilaian kuantitatif dihitung berdasarkan pencapaian kinerja karyawan setiap bulannya.

Tabel 1.2
Unsur Penilaian Kualitatif Kinerja Karyawan (Bobot 30%)
PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

No.	Faktor Kinerja	Bobot	Keterangan
1.	*Integrity and Trust*	20%	Layak untuk dipercaya, adil, dan mampu mempertahankan apa yang diyakini. Secara sungguh-sungguh mematuhi kode etik, yang tercermin dalam harmoni dari apa yang dipikirkan, katakan dan lakukan.
2.	*Collaboration*	20%	Bekerja sama lintas batas dan menghormati satu sama lain untuk membantu semua orang untuk mencapai tujuan.
3.	*Innovation*	20%	Membina kreativitas, cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dan mau mengambil risiko untuk meningkatkan nilai *stakeholder*.
4.	*Passion for Excellence*	20%	Rasa memiliki pada segala sesuatu yang dilakukan, semangat untuk memberikan hasil yang terbaik, melakukan lebih dari yang diminta
5.	*Personal Growth*	20%	Berkomitmen untuk terus mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

Sumber : PT. Anugerah Pharmindo Lestari 2013

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui penilaian kerja kualitatif memiliki bobot 30 % dari total penilaian. Penilaian kerja kualitatif didapat melalui penilaian atasan berdasarkan perilaku karyawan sehari-hari yang disesuaikan dengan nilai-nilai dasar perusahaan. Dari penjumlahan penilaian kuantitatif dan penilaian kualitatif maka akan didapat hasil akhir dengan poin dari angka 0 hingga 100.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

Kategori	Nilai	Bobot
A	91 – 100	Amat baik
B	81 – 90	Baik
C	65 – 79	Cukup
D	51 – 64	Kurang
E	< 51	Buruk

Sumber : PT. Anugerah Pharmindo Lestari 2013

Dari angka hasil penjumlahan akhir penilaian tersebut maka kinerja karyawan akan dikategorikan dalam bentuk berupa huruf mutu sesuai dengan standar penilaian karyawan yang tercantum di tabel 1.3

Tabel 1.4
Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2016
PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

Periode	Collection			AR DUE			Sales		
	Target	Actual	%	Target	Actual	%	Target	Actual	%
Januari	85,968	75,832	**88.2%**	< 0.3%	0.8%	**82%**	75,177	72,043	**95.8%**
Februari	70,947	59,395	**83.7%**	< 0.3%	1%	**75%**	82,932	72,088	**86.8%**
Maret	84,803	68,432	**80.5%**	< 0.3%	1.2%	**65%**	91,017	90,894	**99.%**
April	96,948	67,366	**69.9%**	< 0.3%	1.1%	**70%**	80,526	76,548	**95.%**
Mei	101,692	75,524	**74.2%**	< 0.3%	1%	**75%**	90,239	87,132	**96.5%**
Juni	95,937	75,894	**79.2%**	< 0.3%	1%	**70%**	86,673	79,658	**91.9%**
Juli	103,090	80,596	**78.1%**	< 0.3%	1.1%	**75%**	84,880	80,958	**95.4%**
Agustus	97,25	76,75	**78,9%**	< 0.3%	1%	**70%**	95,320	80,67	**84%**
Sept	92,30	71,30	**77,2%**	< 0.3%	1%	**70%**	88,798	78,82	**92%**
Oktober	101,892	82,32	**80,7%**	< 0.3%	1,1%	**75%**	96,435	90,75	**94,1%**
Nov	91,75	73,56	**80,1%**	< 0.3%	1.1%	**70%**	82,987	73,64	**88,7%**
Des	93,45	74,52	**79,7%**	< 0.3%	1.1%	**70%**	91,561	74,32	**81,1%**
2016	**741,277**	**503,039**	**67.8%**	< 0.3%	1.1%	**70%**	**1.046,5**	**957,52**	**91,4%**

Sumber : PT. Anugerah Pharmindo Lestari 2016

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat faktor kinerja penjualan PT. Anugerah Pharmindo Lestari berada dalam kondisi baik, dimana rata-rata dalam setahun terakhir berada di angka 91,4% .Akan tetapi pada dua faktor kinerja lainnya , yaitu pencapaian collection dan penyelesaian piutang macet dalam kondisi kurang optimal, dimana rata-rata dalam setahun terakhir pencapaian collection berada di angka 67,8% dan penyelesaian piutang macet di angka 70% . Kedua faktor kinerja tersebut saling berkaitan, karena piutang lancar yang tidak terselesaikan lebih dari 60 hari akan dikategorikan ke piutang macet.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan
PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
Berdasarkan Absensi Mesin *Fingerprin*t Tahun 2016

Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan
Januari	25
Februari	27
Maret	20
April	21
Mei	25
Juni	22
Juli	19
Agustus	21
September	18
Oktober	15
November	10
Desember	15
Total	238

Sumber : PT. Anugerah Pharmindo Lestari 2016

Berdasarkan rekapitulasi yang didapat dari absensi dengan menggunakan mesin *fingerprin*t menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang datang

terlambat. Hal tersebut akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan pada faktor kedisiplinan.

Tabel 1.6
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
Tahun 2016

Faktor Kinerja	Hasil Kerja	Bobot	Rating
Penilaian Kuantitatif			
Collection	67,80	30%	20.34
AR Due	70	25%	21
Sales	91.4	30%	27.42
Kedisiplinan	70	15%	10.5
Total			79.26
Penilaian Kualitatif			
Integrity & trust	80	20%	16
Collaboration	75	20%	15
Innovation	70	20%	14
Passion for excellence	85	20%	17
Personal growth	70	20%	14
Total			76
Hasil Akhir Penilaian Kinerja			
Penilaian Kuantitatif	79.26	70%	55.48
Penilaian Kualitatif	76	30%	22.8
Hasil Akhir			78.28

Sumber : PT. Anugerah Pharmindo Lestari 2016

Tabel 1.7
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
Tahun 2012 - 2016

Tahun	Nilai	Kategori	Bobot
2012	85	B	Baik
2013	87	B	Baik
2014	84	B	Baik
2015	79	B	Baik
2016	78	C	Cukup

Sumber : PT. Anugerah Pharmindo Lestari 2016

Berdasarkan hal di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Fenomena yang penulis temukan berdasarkan pengamatan dan wawancara yaitu terdapat permasalahan dalam faktor gaya kepemimpinan dalam memimpin karyawannya salah satu penyebabnya adalah pergantian pemimpin. Adalah suatu proses yang wajar apabila di dalam suatu perusahaan terjadi pergantian manajer, baik di level puncak, tengah, maupun rendah. PT. Anugerah Pharmindo Lestari melakukan sistem pergantian manajer setiap empat tahun sekali. Bagi perusahaan, pergantian tersebut selalu mempunyai dampak terhadap keseluruhan proses perusahaan, yang diharapkan selalu menuju ke arah tercapainya tujuan

perusahaan. Dampak yang paling tampak bahwa setiap pergantian manajer/ pemimpin akan membawa perubahan bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawannya sesuai dengan karakter manajer/pemimpin tersebut. Youke A. Supit (2015) memaparkan paling tidak ada tiga kemungkinan kinerja karyawan sehubungan dengan penggantian pemimpin, yaitu:

1. Kinerja karyawan akan naik, karena biasanya pimpinan baru akan bersifat inovatif dan efektif;
2. Kinerja karyawan akan tetap, karena karakteristik kepemimpinan yang biasa-biasa saja
3. Kinerja karyawan akan menurun karena kepemimpinannya kurang efektif dan ia sulit beradaptasi dengan lingkungan baru.

Biatna Dulbert Tampubolon (2008) menjabarkan bahwa secara teoritis gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Dalam gaya kepemimpinan terdapat tiga pola dasar yaitu, yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai gaya kepemimpinan yang terjadi di PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung terdapat beberapa masalah yaitu :

1. Berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan dengan indikator pemimpin selaku pembuat keputusan terindikasi bahwa pemimpin jarang berkonsultasi dengan karyawannya dalam mengambil keputusan.
2. Berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan dengan indikator pendelegasian wewenang terindikasi bahwa wewenang pemimpin bersifat mutlak sehingga bawahan tidak fleksibel dalam pekerjaannya.
3. Berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan dengan indikator pemberian kesempatan dalam mengajukan saran dan pendapat terindikasi pemimpin jarang menerima saran dan pendapat dari karyawan

Etos kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Biatna Dulbert Tampubolon (2008) menjabarkan bahwa etos kerja yang tinggi seyogyanya juga harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan kemungkinan yang menarik.Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai etos kerja yang terjadi di PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung terdapat beberapa masalah yaitu :

1. Berdasarkan dimensi etos kerja dengan indikator bekerja penuh kreativitas terindikasi bahwa karyawan kurang termotivasi untuk membuat ide dan gagasan baru dalam pekerjaan.
2. Berdasarkan dimensi etos kerja dengan indikator bekerja penuh tanggung jawab terindikasi bahwa karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki dari pekerjaannya
3. Berdasarkan dimensi etos kerja indikator ketuntasan bekerja terindikasi bahwa karyawan kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas.
4. Berdasarkan dimensi etos kerja indikator semangat bekerja terindikasi bahwa karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Etos kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pemimpin untuk mengarahkan, menggerakkan, mendorong segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

Pada akhirnya karyawan yang diarahkan dengan baik oleh pemimpinnya akan memiliki etos kerja dan kinerja yang baik, karena pemimpin yang baik akan mengarahkan dan memotivasi karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin. Dari pemahaman diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH PHARMINDO LESTARI CABANG BANDUNG".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang muncul diantaranya :

1. Kinerja Karyawan
   a. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan.
   b. Kinerja karyawan kurang dari standar yang telah ditetapkan.
2. Gaya Kepemimpinan
   a. Tidak ada wewenang pemimpin yang didelegasikan pada karyawan
   b. Pemimpin jarang mengajak karyawan untuk berdiskusi dalam mengambil keputusan
   c. Pemimpin jarang menerima saran dan pendapat dari karyawan
3. Etos Kerja
   a. Karyawan kurang termotivasi untuk membuat ide dan gagasan baru dalam pekerjaan.

b. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki dari pekerjaannya.

c. Karyawan belum bekerja secara tuntas dalam pekerjaannya

1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
2. Bagaimana etos kerja pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesungguhnya untuk mengetahui mengenai jawaban yang dikehendaki dalam rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
2. Etos kerja pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
3. Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diarahkan pada kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu :

1.4.1 KegunaanTeoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan sebagai referensi untuk penelitian lainnya.Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang didapat dalam perkuliahan kedalam dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis Penelitian

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat khususnya berkaitan dengan beberapa aspek diantaranya :

a. Penulis dapat melihat dan menilai langsung gaya kepemimpinan di PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
b. Penulis dapat melihat dan menilai langsung etos kerja di PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
c. Penulis dapat melihat dan menilai langsung kinerja karyawan di PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
d. Penulis dapat melihat dan menilai langsung faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di di PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung
e. Penulis dapat melihat dan menilai langsung penilaian kinerja karyawan di PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

2. Bagi PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dan etos kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung, seperti:

a. PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung dapat mengevaluasi gaya kepemimpinan yang digunakan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
b. PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung agar dapat meningkatkan etos kerja karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.
c. PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung agar mengevaluasi dan memonitoring kinerja karyawan sehingga dapat mengungguli perusahaan pesaing.
d. PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung dapat mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan supaya dapat menindaklanjuti permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
e. PT. Anugerah Pharmindo Lestari cabang Bandung agar dapat meningkatkan komitmen kesungguhan karyawan dalam bekerja supaya karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengalaman, wawasan dan membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai pentingnya gaya kepemimpinan, etos kerja dan kinerja karyawan.