

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi di berbagai negara sudah banyak merambah berbagai sektor industri, demikian pula yang terjadi di Indonesia. Pertumbuhan Teknologi Informasi telah menciptakan beraneka ragam kegiatan yang berbasis teknologi ini seperti: *e-government*, *e-commerce*, *e-education*, *e-medicine*, dan sebagainya yang semuanya berbasis elektronik. Kegiatan perdagangan serta proses yang mendukung terjadinya aktivitas perdagangan juga telah menggunakan teknologi informasi sebagai basis prosesnya. Hal tersebut bertujuan tak lain mencapai visi dan misi perusahaan. Sehingga memungkinkan diterapkannya cara-cara baru yang lebih efisien untuk produksi, distribusi dan konsumsi barang dan jasa.

Dalam pelayanan kesehatan, obat merupakan komponen yang penting karena diperlukan sebagian besar masyarakat dan sesuai program Pemerintah yaitu Indonesia menuju sehat. Disamping itu untuk menghilangkan gejala dari suatu penyakit, obat dapat mencegah penyakit bahkan obat juga dapat menyembuhkan penyakit. Hal ini menjadikan banyaknya keragaman jenis obat dari rasa, bentuk dan pabrik pembuatannya. Dari bentuknya obat terdiri dari pulvis, pulveres, tablet, pil, kapsul, larutan, suspensi, emulsi, galenik, ekstrak, infusa, imonoserum, salep, suppositoria, obat tetes dan injeksi. Banyaknya jenis obat yang di produksi dan diedarkan oleh Pedagang Besar Farmasi (PBF), sehingga membuat berbagai orang yang bekerja di bidang farmasi besaing untuk

menjual obat mereka supaya laku dan bermanfaat bagi orang yang membutuhkannya.

Pada sektor industri farmasi, distributor farmasi atau secara baku disebut Pedagang Besar Farmasi (PBF), juga memanfaatkan kemajuan teknologi informasi sebagai alat bantu upaya pendistribusian obat-obatan. Tata kelola distribusi obat-obatan di Indonesia di atur dalam Peraturan yang dikeluarkan oleh Badan Pengawasan Obat dan Makanan Republik Indonesia (BPOM RI) No. HK.03.1.34.11.12.7542 tahun 2012 tentang pedoman teknis cara distribusi obat yang baik. Pada peraturan ini disebutkan bahwa Cara Distribusi Obat yang Baik, yang selanjutnya disingkat CDOB, adalah cara distribusi atau penyaluran obat dan bahan obat yang bertujuan memastikan mutu sepanjang jalur distribusi/penyaluran sesuai persyaratan dan tujuan penggunaannya. Pedagang Besar Farmasi, adalah perusahaan berbentuk badan hukum yang memiliki izin untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. (BPOM RI,2012).

Perkembangan pada sektor industri farmasi di indonesia pada saat ini berjalan dengan pesat. *International Pharmaceutical Manufacturers Group* (IPMG), asosiasi perusahaan farmasi internasional yang beroperasi di Indonesia, memaparkan peluang dan tantangan industri farmasi di Tanah Air pada 2017. IPMG menunjukkan sikap optimistis dengan pertumbuhan industri farmasi di Indonesia. Menurut data IMS Health, pasar industri farmasi tumbuh 7,49% hingga kuartal keempat 2016, lebih tinggi dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya sebesar 4,92%. IPMG memperkirakan pertumbuhan ini akan berlanjut pada 2017.

Dampak yang ditimbulkan dari perkembangan industri farmasi di Indonesia adalah meluasnya jangkauan kepesertaan dari Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) atau BPJS Kesehatan. Semakin luasnya jangkauan JKN kepada masyarakat, berarti semakin banyak masyarakat di Indonesia yang memiliki akses pada pelayanan kesehatan. Hal ini juga didukung komitmen pemerintah menjadikan industri farmasi sebagai salah satu industri prioritas di Indonesia. Salah satunya adalah dengan meluncurkan Roadmap Industri Farmasi dan Alat Kesehatan. Perkembangan industri farmasi rupanya diiringi oleh pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia, dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:



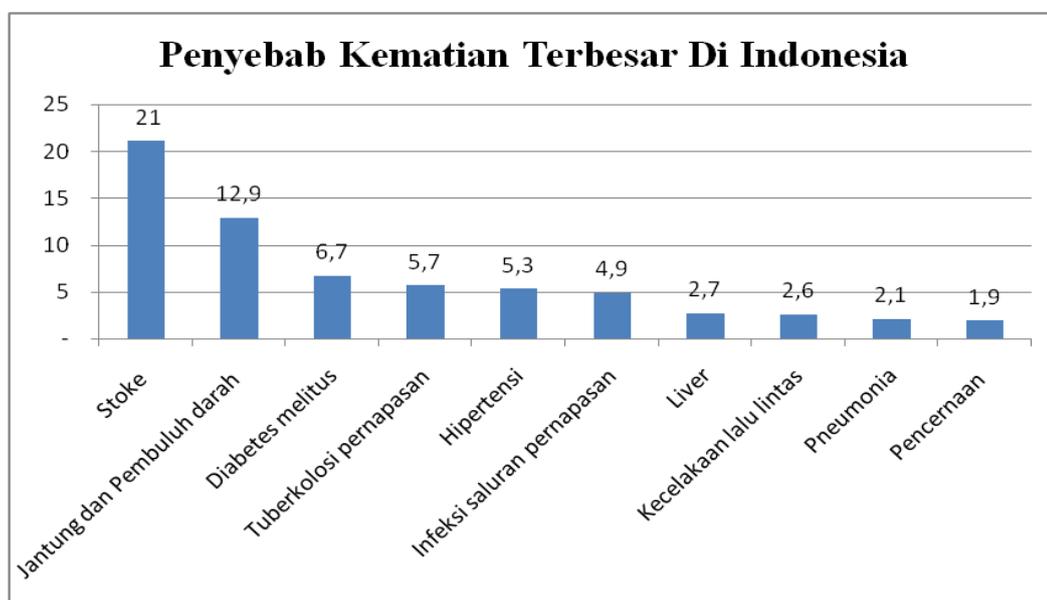
Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2016

Gambar 1.1
Grafik Pertumbuhan Jumlah Penduduk Indonesia

Berdasarkan gambar 1.1 diatas tingkat pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia dari tahun 2011 hingga tahun 2015 mengalami peningkatan dengan rata-rata naik kurang lebih 4 juta jiwa pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 pertumbuhan populasi di Indonesia diperkirakan akan mencapai 270 juta jiwa. Dengan meningkatnya jumlah penduduk Indonesia, menjadikan Negara Indonesia sebagai salah satu tempat yang menjanjikan bagi perusahaan Pedagang Besar

Farmasi (PBF).

Derajat kesehatan masyarakat suatu Negara dipengaruhi oleh keberadaan sarana kesehatan. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan masyarakat. Berdasarkan data kementerian kesehatan tahun 2016, ada sepuluh penyakit penyebab kematian tersebar di Indonesia dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut ini:



Sumber: Kementerian Kesehatan 2016.

Gambar 1.2
Penyebab Kematian Terbesar Di Indonesia

Dengan mengukur jumlah orang yang meninggal setiap tahunnya dan mengetahui penyebabnya dapat menyadari betapa pentingnya hubungan antara suatu penyakit atau kecelakaan dalam mempengaruhi status kesehatan seseorang, dari data tersebut dapat membantu suatu negara untuk meningkatkan kualitas

kesehatan dengan memulai program-program yang dapat mencegah penyakit-penyakit tersebut.

Tingginya kebutuhan akan alat kesehatan dan obat-obatan yang terus meningkat membuat Pedagang Besar Farmasi (PBF) berkembang dengan pesat dan berdampak pada timbulnya persaingan yang ketat untuk menjadi yang terbaik dalam upaya memenuhi permintaan. Perusahaan PBF dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas barang yang baik. Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi dan operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalamnya.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak

perusahaan yang menentukan arah atau tujuan perusahaan, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai. Perlu pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dengan cara meningkatkan karyawan sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan merupakan organisasi penghimpun orang-orang yang bisa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan di perusahaan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Didirikannya suatu perusahaan dipastikan mempunyai tujuan dan arahan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tersebut akan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap dari beberapa orang yang memiliki peran dalam pencapaian target tersebut.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup perusahaan tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2013:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

PT. Sapta Sari Tama adalah perusahaan Pedagang Besar Farmasi (PBF), yang bergerak di bidang distribusi barang-barang farmasi seperti produk obat-obatan yang aman dalam pengawasan BPOM (Badan Pengawasan Obat dan Makanan), alat-alat kesehatan dan bahan-bahan obat. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1975 hingga sampai saat ini sudah ada 28 cabang di seluruh wilayah Indonesia. Pedagang Besar Farmasi (PBF) mendapatkan barang-barang yang dihasilkan dari pabrik untuk kemudian disalurkan ke jaringan-jaringan seperti Rumah Sakit Pemerintah, Rumah Sakit Swasta, Poliklinik, Apotek, Toko-toko

obat.PT. Sapta Sari Tama adalah salah satu perusahaan yang tidak memiliki pabrik sendiri jika dibandingkan dengan PBF-PBF yang lainnya seperti PT. Anugerah Argo Medika, PT. Anugerah Pharmindo Lestari, PT. Dos Ni Roha dan lain-lainnya. Karena itu PT. Sapta Sari Tama murni sebagai perusahaan jasa yang tidak kalah dengan perusahaan yang memiliki pabrik sendiri, ini terbukti dengan memiliki 28 cabang di seluruh Indonesia.

Perusahaan ini juga memiliki tujuan yang ingin dicapai sesuai visi dan misinya yaitu sebagai perusahaan jasa di bidang distribusi obat-obatan dan menjadi pelayanan masyarakat yang baik di seluruh wilayah Indonesia. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan perusahaan. Selain itu keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Penulis melakukan survey pendahuluan di PT. Sapta Sari Tama Bandung yaitu dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder perusahaan kepada kepala personalia, dimana hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan perusahaan masih rendah dan cenderung menurun. Tabel 1.1 di bawah ini menunjukkan standar penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Standar Nilai Kerja Karyawan

No.	Nilai	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

Sumber: PT. Sapta Sari Tama Bandung

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Bandung yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilain prestasi kinerja PT. Sapta Sari Tama Bandung agar selalu mengevaluasi dapat lebih baik lagi. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir di PT. Sapta Sari Tama Bandung.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Di PT. Sapta Sari Tama Bandung
2015-2017

No.	Indikator	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1.	Pencapaian Target	90	Baik	85	Baik	80	Baik
2.	Kualitas Kerja	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
3.	Kecepatan Kerja	80	Baik	80	Baik	80	Baik
4.	Efisiensi Waktu	78	Baik	75	Cukup	75	Cukup
5.	Efisiensi Tenaga	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
6.	Keakuratan Hasil	80	Baik	80	Baik	75	Cukup
Jumlah		488		475		460	
Rata-rata		81%	Baik	79%	Baik	77%	Cukup

Sumber: PT. Sapta Sari Tama Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Bandung Tahun 2016 dan 2017 mengalami penurunan, kurangnya inisiatif dan kreatifitas dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan berprestasi karyawan masih rendah. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan

berdasarkan persepsi karyawan, penulis melakukan pra survey terhadap 25 karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Di PT. Sapta Sari Tama Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)				
1.	Kualitas	1	1	2	12	9	25	102	82	100
2.	Kuantitas	0	1	1	17	6	25	103	82	100
3.	Taggung Jawab	1	1	3	17	3	25	95	76	100
4.	Kehadiran	1	2	5	13	4	25	92	74	100
5.	Kerjasama	2	2	2	11	8	25	96	77	100
Jumlah Skor Rata-rata									78%	100
Jumlah Skor = Nilai X F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi X Jumlah Responden) X 100%										
Jumlah Skor Rata-rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai Kinerja karyawan sebesar 78% dari 100%. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata yaitu 78% berada posisi belum baik karena terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu tanggung jawab dan kerjasama. Pada tingkat tanggung jawab karyawan masih kurang dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan pada tingkat kerjasama masih terdapat karyawan yang kurang melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan berbagai cara, misalnya melalu pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. (Sedarmayanti, 2013:229). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:133), faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stres kerja, disiplin

kerja, pengembangan karir dan kompetensi. Selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi suatu keharusan pada setiap organisasi supaya bisa menciptakan organisasi yang baik dan tujuan organisasi tercapai, disiplin harus dimiliki oleh setiap manusia terutama dalam organisasi, karyawan harus dilatih atau dituntut untuk bisa disiplin dalam bekerja karena disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil pencapaian organisasi atau kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:189) “Disiplin kerja yang baik akan menciptakan kesadaran dan kesukarelaan sehingga karyawan akan sadar akan tanggung jawab dan tugas-tugasnya jadi ia akan mematuhi dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Kedisiplinan karyawan salah satu cermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja, Mathis dan Jackson (2013:133). Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan mempengaruhi terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berikut daftar hadir atau absensi karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Di PT. Sapta Sari Tama Bandung
September-Desember 2017

Bulan	Keterangan						Total	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
	Terlambat	Tugas Luar	Cuti	Sakit	Izin	Alpa			
September	7	9	4	3	1	0	24	47	51.1
Oktober	5	9	3	5	3	2	27	47	57.4
November	8	10	4	1	4	1	28	47	59.6
Desember	9	10	6	3	3	1	32	47	68.1
Presentase= (Total Karyawan/Jumlah Karyawan) X 100%									

Sumber: PT. Sapta Sari Tama Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di Perusahaan Sapta Sari Tama Bandung hampir mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan setiap bulannya naik. Kenaikan ketidakhadiran absensi karyawan ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tugas luar. Tingginya ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survey kepada 25 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.5.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada PT. Sapta Sari Tama Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompensasi	Gaji	0	0	2	20	3	101	4.04
	Bonus	0	2	3	15	5	98	3.92
	Tunjangan	0	0	8	12	5	97	3.88
	Penghargaan	0	1	3	14	7	102	4.08
	Fasilitas	0	0	1	20	4	103	4.12
Skor Rata-rata Kompensasi							501	4.01

Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Karakteristik Pekerjaan	Otonomi	0	4	8	11	2	86	3.44
	Variasi Pekerjaan	0	4	8	12	1	85	3.40
	Identitas Tugas	0	5	11	9	50	79	3.16
	Signifikansi Tugas	0	4	7	13	1	86	3.44
	Umpan Balik	0	4	8	12	1	85	3.40
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan							421	3.37
Pelatihan	Insruktur	0	2	10	12	1	87	3.48
	Peserta	0	0	1	22	2	101	4.04
	Materi	0	0	0	18	7	107	4.28
	Metode	1	1	4	17	2	93	3.72
	Tujuan	0	0	8	16	1	93	3.72
	Sasaran	1	1	7	14	2	90	3.60
Skor Rata-rata Pelatihan							571	3.81
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1	1	11	10	2	86	3.44
	Komitmen Berkelanjutan	0	0	1	19	5	104	4.16
	Komitmen Normatif	0	0	1	22	2	101	4.04
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi							291	3.88
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	1	2	8	11	3	88	3.52
	Tuntutan Tugas	2	2	6	12	4	92	3.68
Skor Rata-rata Beban Kerja							180	3.60
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	0	1	1	18	5	102	4.08
	Tipe Suportif	1	0	5	17	2	94	3.76
	Tipe Partisipatif	0	4	4	15	2	90	3.60
	Tipe Berorientasi Prestasi	0	0	1	22	2	101	4.04
Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan							387	3.87
Budaya Organisasi	Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	2	1	5	15	2	89	3.56
	Perhatian Pada Hal-hal Rinci	0	0	2	18	5	103	4.12
	Orientasi Hasil	0	1	1	16	7	104	4.16
	Orientasi Tim	1	1	3	12	8	100	4.00
	Keagresifan	0	1	2	21	1	97	3.88
	Stabilitas	3	2	1	15	4	90	3.60

Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Skor Rata-rata Budaya Organisasi							583	3.89
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	0	1	3	17	4	99	3.96
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	0	0	1	19	5	104	4.16
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja	0	0	1	21	3	102	4.08
Skor Rata-rata Disiplin Kerja							305	4.07
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	3	7	12	1	82	3.28
	Lingkungan Non Fisik	0	5	6	16	3	107	4.28
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							189	3.78
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (25)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2018)

Berdasarkan dari data hasil pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja yang dilihat dari rata-rata setiap variabel yang terendah yaitu 3.37 untuk karakteristik pekerjaan, selanjutnya 3.60 untuk beban kerja dan 3.78 untuk lingkungan kerja. Tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa karakteristik pekerjaan di PT. Sapta Sari Tama ini terlihat rendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya, kemudian beban kerja menjadi variabel kedua terendah di antara variabel lainnya dan ketiga lingkungan kerja menjadi variabel terendah ke tiga di antara variabel lainnya. Dimana ketiga faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja karyawan yang bermasalah. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Karakteristik Pekerjaan pada PT. Sapta Sari Tama
Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Otonomi	0	4	8	11	2	86	3.44
2	Variasi Pekerjaan	0	4	8	12	1	85	3.40
3	Identitas Tugas	0	5	11	9	0	79	3.16
4	Signifikansi Tugas	0	4	7	13	1	86	3.44
5	Umpan Balik	0	4	8	12	1	85	3.40
Skor Rata-rata							421	3.37
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (25)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey Karakteristik Pekerjaan yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Tidak Sesuai (TS) dan Kurang Sesuai (KS). Skor rata-rata dari Karakteristik Pekerjaan yaitu 3.37, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Selain dari hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa pemahaman akan prosedur kerja dan kesibukan dalam melakukan pekerjaan disebabkan karena untuk pemahaman terhadap prosedur kerja karyawan tidak sama dengan aktivitas pekerjaan sehari-hari, dengan pengalaman kerja dan pendidikannya yang dimiliki.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah beban kerja, beban kerja disini untuk mengetahui kondisi pekerjaan atau tugas

yang harus diselesaikan. Berikut hasil pra survey yang diperoleh penulis mengenai beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Beban Kerja pada PT. Sapta Sari Tama Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Tuntutan Fisik dan Psikologis	1	2	8	11	3	88	3.52
2	Tuntutan Tugas	2	2	6	12	4	92	3.68
Skor Rata-rata							180	3.60
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (25)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra survey Beban Kerja yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Tidak Sesuai (TS) dan Kurang Sesuai (KS). Skor rata-rata dari Beban Kerja yaitu 3.60, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Selain dari hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa karyawan mengerjakan tugas atau pekerjaannya dimana karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan, sehingga dapat mengganggu tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak sehingga mudah lelah secara fisik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain karakteristik pekerjaan dan beban kerja. yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan

menghadapi perubahan lingkungan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja pada PT. Sapta Sari Tama Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan Fisik	2	3	7	12	1	82	3.28
2	Lingkungan Non Fisik	0	5	6	16	3	107	4.28
Skor Rata-rata							189	3.78
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (25)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil pra survey Lingkungan Kerja yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Tidak Sesuai (TS) dan Kurang Sesuai (KS). Skor rata-rata dari Lingkungan Kerja yaitu 3.78, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Selain dari hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara dan pengamatan langsung diantaranya dari lingkungan fisik komposisi warna kurang mendukung, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapi, meja yang berdekatan dan kebersihan yang kurang diperhatikan. Dari lingkungan non fisik diantaranya masih ada saja karyawan yang tidak begitu dekat dengan atasan atau pun sesama rekan di luar pekerjaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan

lingkungan kerja oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Sari Tama Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini di ajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Bandung yaitu karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan
 - a. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu ringan.
 - b. Masih rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan.
 - c. Sifat tugas yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu bervariasi.
2. Beban Kerja
 - a. Kondisi fisik karyawan mempunyai pengaruh terhadap psikologi seseorang.
 - b. Kondisi tugas kerja berlebih dan tugas kerja sedikit.

3. Lingkungan Kerja
 - a. Komposisi warna kurang mendukung.
 - b. Tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan.
 - c. Sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik.
 - d. Kebersihan yang masih kurang diperhatikan.
 - e. Masih ada karyawan yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka.
 - f. Masih ada karyawan yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab antar rekan kerja di luar pekerjaan.
4. Kinerja Karyawan
 - a. Kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah.
 - b. Masih banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai.
 - c. Masih banyak karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang diteliti adalah menyangkut tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.
2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Adapun tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Karakteristik pekerjaan, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.
2. Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.
3. Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.
5. Pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sari Tama Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis

maupun secara praktisi.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya teori karakteristik pekerjaan, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktek

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin akan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembandingan.