

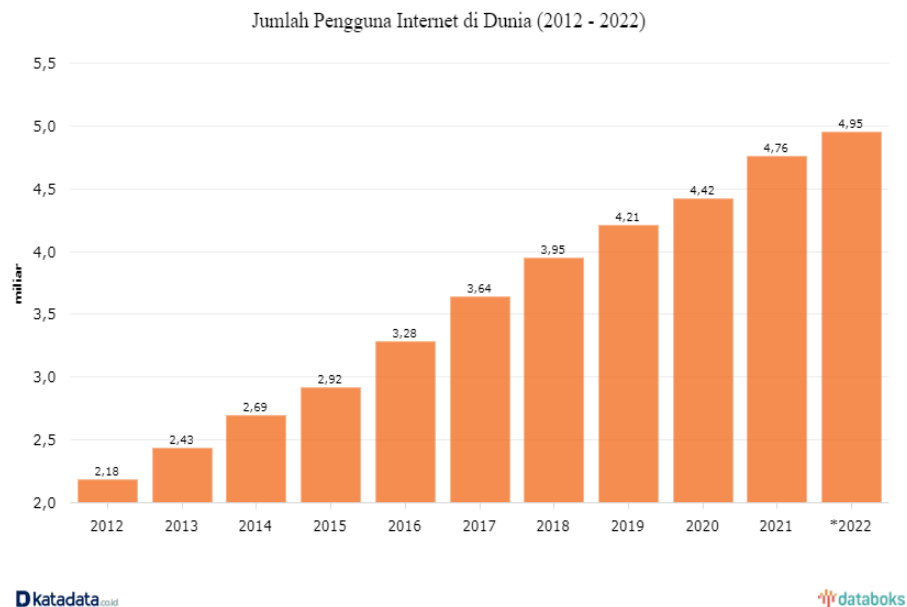
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi terus berkembang dengan cepat yang menyebabkan munculnya inovasi-inovasi untuk memudahkan kehidupan manusia. Dengan kemajuan teknologi khususnya internet, memberikan pengaruh yang cukup signifikan dalam berbagai aspek kehidupan seperti aspek ekonomi, sosial dan budaya, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Internet juga hadir untuk memudahkan individu serta kelompok melakukan akses informasi dan komunikasi dengan cepat, sehingga internet sangat membantu aktivitas sehari-hari masyarakat dalam bekerja, belajar, berbelanja dan lain sebagainya (Widyanto et al., 2021)

Seiring dengan perkembangan teknologi, menyebabkan pertumbuhan penggunaan internet juga meningkat. Sebuah laporan dari Data Reportal yang dikutip dari databoks.katadata.co.id mencatat sebanyak 4,95 miliar pengguna internet pada Januari 2022. Jumlah ini meningkat 4% dari 4,76 miliar pengguna internet pada Januari 2021. Dilihat dari tahun 2012-2022 jumlah pengguna internet di dunia terus meningkat. Sedangkan jumlah pengguna internet di Indonesia per Januari 2022 mencapai 204,7 juta. Jumlah ini mencakup 73,7% dari total populasi Indonesia. Dapat dilihat pada Gambar 1.1 menunjukkan peningkatan jumlah pengguna internet dari tahun 2012-2022 yang terus meningkat.

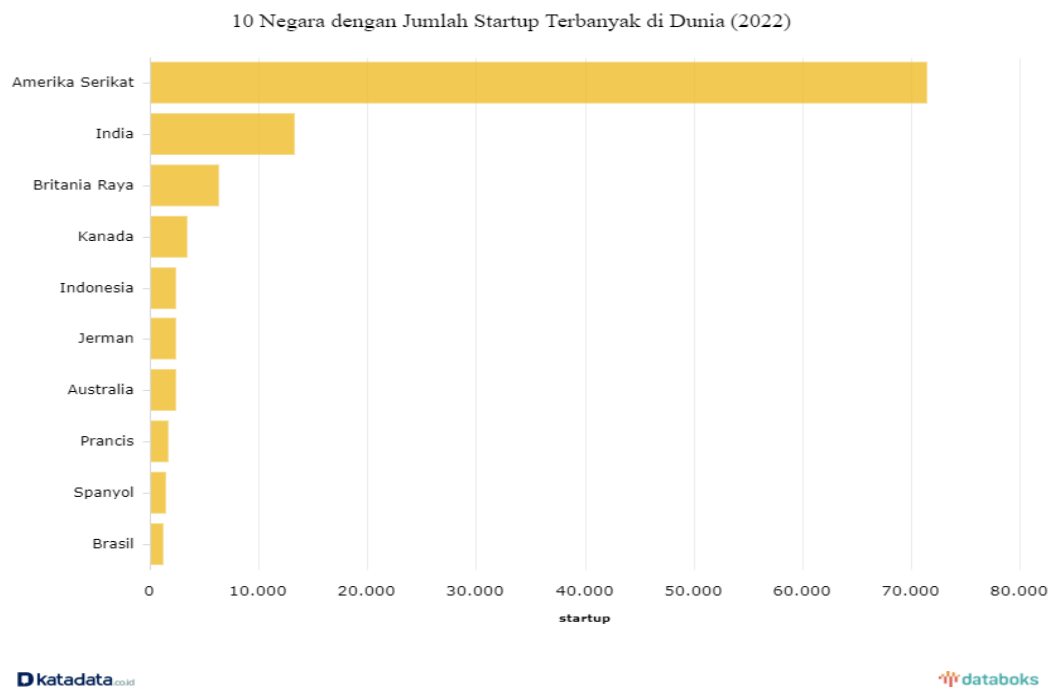


Gambar 1.1

Jumlah Pengguna Internet di Dunia Tahun 2012-2022

Sumber: databoks.katadata.co.id (2022)

Pesatnya pertumbuhan internet di dunia telah menjadikan Indonesia sebagai peluang yang besar untuk mengembangkan bisnis digital. Potensi ini mengundang generasi muda dan para calon wirausaha untuk mendirikan perusahaan rintisan atau dikenal dengan *startup*. Menurut Maryati (2020) *Startup* merupakan perusahaan yang baru dibangun atau dalam masa rintisan. Namun menurut Putri (2021) tidak semua perusahaan rintisan dapat disebut *startup*, karena *startup* lebih merujuk kepada bidang teknologi informasi yang berkembang di internet. Pertumbuhan *startup* di Indonesia menorehkan hasil yang cukup positif bagi perekonomian nasional hal ini menunjukkan bahwa potensi berwirausaha di era digital generasi muda Indonesia kini semakin berkembang. Melansir dari databoks.katadata.co.id, Indonesia menduduki peringkat ke 5 *startup* di dunia.



Gambar 1.2

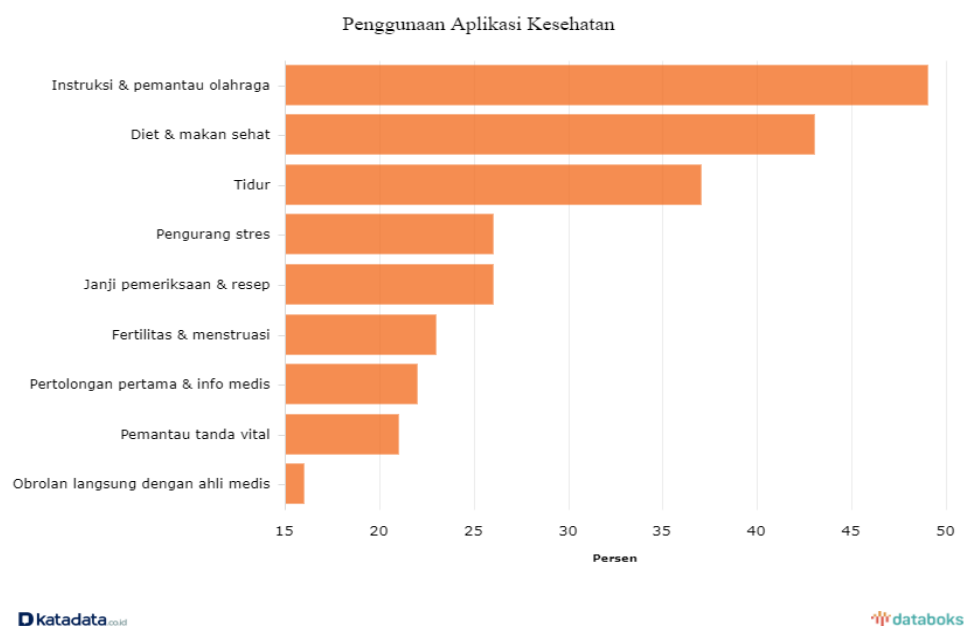
Negara dengan Startup Tertinggi di Dunia

Sumber: databoks.katadata.co.id

Jika dilihat dari Gambar 1.2 per Maret 2022, di Indonesia berada peringkat ke 5 yang memiliki *startup* sebanyak 2.324 dari jumlah *startup* tertinggi dipegang Amerika Serikat dengan memiliki 70.965 perusahaan rintisan. Kemudian disusul oleh India dengan memiliki *startup* sebanyak 12.871, Inggris dengan memiliki *startup* terbanyak 6.186 dan Kanada memiliki *startup* sebanyak 3.271 perusahaan rintisan. Peringkat ke 6-10 dipegang oleh Jerman, Australia, Prancis, Spanyol dan Brazil masing-masing memiliki *startup* sebanyak 2.293, 2.237, 1.564, 1.40 dan 1.164 perusahaan rintisan. Berdasarkan data tersebut, hal ini menjadi catatan sejarah penting bangsa Indonesia memiliki banyak *startup* yang bisa berkompetisi di tingkat internasional. Percepatan inilah yang harus dimanfaatkan oleh Negara Indonesia untuk mengembangkan ekonominya (Syauqi, 2016).

Saat ini perkembangan teknologi di bidang kesehatan suatu aplikasi kesehatan digital akan memudahkan layanan kesehatan. Dahulu sebelum

perkembangan digital dan media sosial berkembang pesat sebagai seorang pasien harus berkunjung ke rumah sakit untuk menemui dokter (Cnnindonesia, 2019), namun dengan perkembangan digital dan media sosial saat ini, layanan kesehatanlah yang mendekati diri ke pasien dengan melalui mobile apps kesehatan. Seperti Gambar 1.3 menjelaskan penggunaan aplikasi kesehatan semakin berkembang



Gambar 1.3 Penggunaan Aplikasi Kesehatan Tahun 2019

Sumber: Databoks.katadata.co.id

Melihat kemajuan perkembangan teknologi di era digital, dengan memanfaatkan aplikasi digital yang semakin berkembang. Selain aplikasi kesehatan, berbagai teknologi di bidang kesehatan untuk berkonsultasi, aplikasi lain juga lahir untuk mempermudah pengguna. Berdasarkan Gambar 1.2 penggunaan aplikasi kesehatan berdasarkan Databoks.katadata.co.id pada tahun 2019 perkembangan teknologi di bidang kesehatan semakin berkembang. Penggunaan aplikasi dalam bidang kesehatan seperti instruksi dan pemantau olahraga menjadi nomor satu dan dilanjutkan dengan aplikasi diet dan makan sehat. Adanya teknologi di bidang kesehatan digital semakin berkembang pada tahun 90-an dengan diperkenalkannya telemedika (*Telemedicine*) atau praktik

pelayanan kesehatan dengan menggunakan perangkat komunikasi seperti audio, visual, dan data untuk kepentingan konsultasi, mendiagnosis, perawatan serta pengobatan. Kemudian memasuki era milenial, teknologi kesehatan di Indonesiapun semakin berkembang dengan munculnya rekam medis kemudian dilanjutkan dengan adanya aplikasi elektronik. Serta situs informasi kesehatan juga semakin menjamur dan dilengkapi fitur konsultasi, seperti daring dengan dokter secara *real-time* dan apotek daring (Kompas.com, 2020).

Di Indonesia penggunaan teknologi informasi untuk bidang kesehatan telah diatur dalam Undang-Undang No.36 Tahun 2009 tentang kesehatan, dimana untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang efektif dan efisien diperlukan informasi kesehatan yang dilakukan melalui sistem informasi dan melalui lintas sektor. Perkembangan teknologi informasi di sektor kesehatan saat sekarang sudah mulai diperkenalkan keseluruh masyarakat di dunia sehingga mendorong terciptanya kesehatan elektronik.

Tabel 1.1
Peringkat Perusahaan *Health-Tech* di kota Bandung dalam (%)

No	Perusahaan	Nama Aplikasi	Pencapaian Pengguna Aplikasi (%)
1	PT Jasa Medika Saranatama	SIMRS Medifirst2000	88%
2	PT Inova Medika Solusindo	SIMRS Inova	80%
3	PT Citraraya Nusatama	D'Health SIMRS	75%

Sumber: PT Citraraya Nusatama (D'Health)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa peringkat perusahaan *health-Tech* dikota Bandung peringkat pertama di duduki oleh PT. Jasa Medika Saranatama sebesar 88%, peringkat kedua PT. Inova Medika Solusindo dengan realisasi sebesar 80% dan urutan terakhir dihuni oleh PT. Citraraya Nusatama dengan realisasi sebesar 75%. Dari ketiga perusahaan *health-tech* di kota Bandung PT.Citraraya Nusatama Bandung merupakan perusahaan yang paling sedikit pengguna aplikasinya.

Industri kesehatan saat ini ditantang untuk memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan bermutu ditengah pandemi yang masih ada di dunia termasuk di Indonesia. Berbagai insiden pelayanan kesehatan tidak jarang bermula dari

ketidakefisienan di dalam proses bisnis rumah sakit, yang berujung kekecewaan. Beberapa yang sering terjadi diantaranya adalah antrean panjang pasien untuk mendapatkan pelayanan, tumpukan berkas yang menyita, sumber daya fasilitas kesehatan, khususnya waktu untuk memberikan asuhan pasien dan beberapa hal lain. Sementara itu, kemajuan teknologi informasi kesehatan sudah terbukti mampu membantu pemecahan sebagian besar isu pelayanan kesehatan tersebut. Industri kesehatan di Indonesia perlu segera berevolusi dengan bantuan teknologi demi membawa kemajuan-kemajuan pelayanan kesehatan.

Rintisan upaya tersebut terwujud oleh PT. Citraraya Nustama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi kesehatan, yang menciptakan sebuah aplikasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) canggih yang mudah digunakan dengan nama D'health yang dipasarkan kepada seluruh rumah sakit di Indonesia. Aplikasi ini merupakan solusi untuk semua masalah rumah sakit. D'Health menawarkan serangkaian modul lengkap dari semua rumah sakit dengan investasi penawaran yang sangat masuk akal. D'Health merupakan aplikasi terintegrasi yang dapat mengatur semua kegiatan di rumah sakit dan dilengkapi dengan sistem tambahan. Mulai dari *front-office*, *back-office*, hingga semua unit pendukung. Dengan sistem informasi yang berfungsi maksimal seperti D'Health, rumah sakit dapat menangkap, menyimpan, memproses, mendistribusikan, mengontrol, bahkan memprediksi data yang tepat. Tabel 1.2 merupakan daftar beberapa rumah sakit di Indonesia yang sudah menggunakan aplikasi D'Health :

Tabel 1.2 Daftar Rumah Sakit Yang Sudah Menggunakan Aplikasi D’Health

Rumah Sakit	Bahasa	Key Features				
		Pendaftaran Online	Komunikasi Online	Pereseapan Obat	Pembayaran	Informasi Layanan
Mayapada Hospital Bogor	Indonesia	√	√	√	√	√
Mayapada Hospital	Indonesia	√	√	√	√	√
RSU Adhayaksa Kejaksaan RI	Indonesia	√	√	√	√	√
RSPAD Gatot Soebroto	Indonesia	√	√	√	√	√
RS Bhayangkara Brimob	Indonesia	√	√	√	√	√
RSUD Morotai	Indonesia	√	√	√	√	√
RSUP dr. Rivai Abdullah	Indonesia	√	√	√	√	√
RS Santo Yusup	Indonesia	√	√	√	√	√
RSD Mangusada Bandung	Indonesia	√	√	√	√	√
RS Kramat 128	Indonesia	√	√	√	√	√
RSUD Cibabat	Indonesia	√	√	√	√	√

Sumber : PT.Citraraya Nusatama Bandung Tahun 2022

Dari tabel 1.2 diatas, dapat memberikan gambaran secara umum tentang penggunaan D’Health di indonesia yang sudah diterapkan oleh beberapa rumah sakit di Indonesia, sehingga memberikan peluang untuk rumah sakit didaerah lain untuk menerapkannya. Bagaimanapun masih banyak rumah sakit di Indonesia yang belum menggunakan aplikasi D’Health dikarenakan masih banyaknya kekurangan dari berbagai hal, mulai dari jaringan komunikasi yang buruk, kekurangan karyawan dan akses yang buruk ke pelayanan pemerintah pusat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Akibatnya banyaknya terdapat masalah yang timbul dalam pelayanan kesehatan secara manual seperti lamanya menunggu dengan menggunakan nomor antrian cek kesehatan, terjadinya kesalahan dalam penebusan resep obat, penolakan pasien dengan alasan kamar penuh, perbedaan

informasi antar petugas rumah sakit, lamanya proses administrasi, lamanya proses rujukan antar rumah sakit, sering terjadinya kehilangan data pasien, ketidaksesuaian jadwal praktek dokter, sehingga pelayanan kesehatan menjadi tidak efektif lagi.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama dalam menjalankan segala kegiatannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, didalam perusahaan manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa adanya peranan manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia maka perusahaan tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan.

Sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan, semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Pemerintah berupaya mendorong daya saing global secara bertahap dengan melakukan berbagai program pembangunan agar tidak terus terjadi ketertinggalan. Dalam hal peningkatan kualitas SDM ini perlu upaya sistematis sehingga harus terintegrasi dalam semua aspek kehidupan yaitu : ekonomi pendidikan, kesehatan, politik, budaya dan kehidupan sosial lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah studi yang mempelajari tentang manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu MSDM bertujuan sebagai sarana untuk menyatukan pemikiran visi dan misi perusahaan atau organisasi dalam hal perekrutan dan peraturan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan-perusahaan yang siap berkompetisi dalam persaingan harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik. Namun, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya menciptakan

manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kreatif, dan berkompeten dibidangnya. Oleh karenanya, pembinaan karyawan menjadi hal yang harus diutamakan mengingat SDM bukan lagi dipandang sebagai sumber daya belaka, tetapi lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi. Masalah sumber daya manusia sampai hari ini masih tetap mendapat perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan ditengah tuntutan era globalisasi yang semakin mendalam ke berbagai lapisan masyarakat, dimana hal tersebut menciptakan iklim persaingan yang ketat. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apapun bentuknya, dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan.

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja pegawai seperti ketelitian, kerapian, dan ketertarikan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Karena setiap perusahaan menginginkan ketelitian, kerapian, disetiap kinerja pegawai, begitu juga di PT. Citraraya Nusatama Bandung memang sudah banyak dalam kinerja pegawai mengedepankan kerapian, ketelitian namun masih ada beberapa terjadi kurang teliti dan salah dalam kinerja sehingga terjadi kesalahpahaman yang mengakibatkan konflik antar pegawai. Kerjasama yang baik agar tercapainya suatu visi dan misi perusahaan tersebut, pemanfaatan waktu kerja juga dibutuhkan seperti datang tepat waktu dalam tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pegawai tersebut sehingga pekerjaan tidak menumpuk. Di PT. Citraraya Nusatama Bandung beberapa pegawai yang mempunyai kuantitas dan kualitas kerja baik atau lebih dari yang lain. Beberapa pegawai masih kurang dalam pemanfaatan waktu yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan pegawai yang lain karena pekerjaan tersebut saling bersangkutan. Dalam kerjasama antar pegawai sudah terjalin baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena kualitas, kuantitas, dan gaya bahasa setiap pegawai yang berbeda sehingga mengakibatkan kinerja pegawai

menjadi kurang optimal konflik yang terjadi antar pegawai dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi menurun.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi didalam perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Citraraya Nusatama Bandung dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK).

Tabel 1.3
Sistem Manajemen Kinerja PT. Citraraya Nusatama Bandung

Rentang Nilai (%)	Klasifikkasi
>100	A = Baik Sekali
>97,5 100	B+ = Baik+
>92,5 – 97,5	B = Baik
>85 – 92,5	B- = Baik-
>70 - 85	Cukup
>55 – 70	D = Kurang
<55	E = Nihil

Sumber:PT. Citraraya Nusatama Bandung Tahun 2021

Berdasarkan pengamatan awal peneltian di PT. Citraraya Nusatama Bandung, diindikasi ada masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Permasalahannya yaitu adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada tiga tahun terakhir sehingga mengalami fluktuasi terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1.4
Hasil Rekap Kinerja Karyawan PT. Citraraya Nusatama Bandung Periode
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Pencapaian Kinerja (%)	Predikat	Keterangan
1	2019	95,80%	B+	BAIK+
2	2020	81,79%	C	CUKUP
3	2021	77,44%	C	CUKUP

Sumber: PT. Citraraya Nusatama Bandung

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Citraraya Nusatama Bandung mengalami penurunan dan belum memenuhi pencapaian target atau belum optimalnya suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi dimana pada tahun 2017 menunjukkan predikat B+ dengan nilai pencapaian 95,80% masuk dalam kategori baik+, sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan pencapaian kinerja yang menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 81,79% masuk dalam kategori cukup, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan yang menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 77,44% yang masuk dalam kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk penentukeberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja merupakan sesuatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk pelayanan dan hasil produksi yang mereka kerjakan.

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan sehingga berbagai usaha dilakukan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan agar menciptakan karyawan yang lebih berkualitas dan menguntungkan bagi perusahaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika kemampuan dan keahlian yang di miliki terus berkembang dan memberikan ide-ide yang menarik sehingga membuat perusahaan semakin maju dan bisa meningkatkan profit perusahaan. Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, terkait dengan penilaian kinerja yang kurang memuaskan pada PT. Citraraya Nusatama Bandung, maka pada penelitian ini memfokuskan terhadap kinerja karyawan. Peneliti telah melakukan pra survey dan wawancara kepada HR PT. Citraraya Nusatama melalui penyebaran kuesioner yang melibatkan 30 responden yang diberikan secara acak, untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kesediaan karyawan. Adapun data yang diperoleh penulis dalam pra survey mengenai kinerja karyawan PT. Citraraya Nusatama Bandung.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan di PT. Citraraya Nusatama
Bandung tahun 2022

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Kualitas	6	4	9	5	10	85	2,8	
2	Kuantitas	11	1	4	7	7	92	3,07	
3	Inisiatif	8	4	6	5	9	74	2,5	
4	Tanggung Jawab	4	3	6	7	10	74	2,5	
5	Kerjasama	10	3	2	7	8	90	3.00	
		Skor rata-rata kinerja karyawan							2,89

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 Kinerja Karyawan pada PT. Citraraya Nusatama kota Bandung mempunyai skor rata—rata 2,89. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi kualitas kerja mendapatkan rata-rata 2,8 dan dimensi tanggung jawab mendapatkan rata-rata 2,5. Hal tersebut sejalan

dengan hasil wawancara bersama dengan Ibu Anggit Febrianti, S.Psi. sebagai HR di PT. Citraraya Nusatama Bandung dimana masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, juga masih banyak karyawan yang belum memiliki kualitas kerja yang diharapkan sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan tim yang baik.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat kerja. Menurut Jhon Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus ditangani, rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan ketidakberhasilan sebuah perusahaan dalam menangani pengembangan karyawan yang tidak sesuai standar perusahaan, hal ini akan menjadikan ancaman bagi perusahaan apabila kinerja karyawannya tidak segera di perbaiki. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki peningkatan kerja yang optimal dan mampu menciptakan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan. Karyawan adalah bagian dari sebuah kesatuan yaitu organisasi. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan banyak di pengaruhi oleh berbagai faktor. Banyak karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk memperoleh penghasilan yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dan karyawannya itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Citraraya Nusatama Bandung. Penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) karyawan (responden) yang dibagikan secara acak di kantor PT. Citraraya Nusatama Bandung. Penulis menyebarkan 30 kuesiner dengan variabel yang bisa di lihat pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada PT. Citraraya Nusatama Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi Kerja	Motif	9	9	2	7	5	104	3,47
	Watak	6	13	-	5	5	97	3,23
	Konsep Diri	10	5	1	10	4	97	3,23
	Pengetahuan	7	6	15	1		106	3,53
	Kemampuan	9	7	8	1	5	104	3,47
Skor Rata-rata Kompetensi Kerja								3,38
Orientasi Kerja	Pendekatan partisipatif	5	-	8	6	9	70	2,3
	Sambutan hangat	7	5	4	7	7	93	3,1
	Perhatian terhadap karyawan	4	4	4	7	9	90	3
Skor Rata-rata Orientasi								2,85
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	3	15	5	2	3	97	3,23
	Taat aturan perusahaan	15	6	4	2	3	118	3,93
	Taat aturan perilaku	6	4	5	2	13	102	3,4
	Taat aturan lain	9	8	7	1	5	104	3,47
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,5
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	15	6	4	2	3	118	3,93
	Kebutuhan akan	13	2	5	4	6	102	3,4

	pertemanan							
	Kebutuhan akan kekuatan	6	7	7	5	4	93	3,23
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,52
Perencanaan Sumber Daya Manusia	Perencanaan Kuantitatif	8	5	5	8	-	99	3,3
	Perencanaan Kualitatif	5	-	8	6	9	70	2,3
Skor Rata-rata Perencanaan Sumber Daya Manusia								2,8
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	4	8	13	7	7	92	3,07
	Keagresifan	2	4	16	8		90	3
	Kepribadian	6	6	7	5	7	92	3,07
	Performa	6	11	5	3	3	98	3,27
	Orientasi Tim	10	5	5	5	4	99	3,3
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,14
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	5	7	2	5	100	3,33
	Komitmen Berkelanjutan	6	11	5	3	3	98	3,27
	Komitmen Normatif	10	5	5	5	4	99	3,3
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi								3,3

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 terkait hasil pra survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variable perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja memiliki skor terkecil dibandingkan dengan variable lainnya dan belum sesuai standar garis kontinum. Variabel perencanaan Sumber daya manusia dengan skor sebesar 2,8, variabel orientasi kerja dengan skor sebesar 2,85 Hal ini mengindikasikan bahwa variable perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya

manusia agar dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan agar kinerja dapat optimal.

Perencanaan merupakan proses awal ketika seseorang ingin memulai sesuatu, dengan perencanaan segala hal dan resiko dalam organisais dapat diminimalkan. Semakin baik perencanaan yang dilakukan suatu perusahaan dalam hal ini perencanaan di bidang sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan meningkat. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia pada karyawan PT. Citraraya Nusatama Bandung, peneliti memperlihatkan hasil kuesioner pendahuluan pada tabel 1.6 mengenai dimensi perencanaan sumber daya manusia.

Tabel 1.7
Hasil Pra-survey Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT Citraraya
Nusatama Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Perencanaan Sumber Daya Manusia	Perencanaan Kuantitatif	8	5	5	8	-	99	3,3
	Perencanaan Kualitatif	5	-	8	6	9	70	2,3
Skor Rata-rata Perencanaan Sumber Daya Manusia								2,8
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor								
Rata-rata = Jumlah Skor x Jumlah Karyawan								
Skor Rata-rata = Jumlah Ratarata : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Haisil olah data kuesioner pra survey 2022

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, dapat dilihat jumlah skor rata-rata pada variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu menunjukkan angka 2,8. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Citraraya Nusatama Bandung kurang baik, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi perencanaan kualitatif dengan pencapaian sebesar 2,8, dimana adanya karyawan

dalam mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Ketidak-tepatan dalam perencanaan pada suatu organisasi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi tersebut, yang mana akan membuat sumber daya milik perusahaan, khususnya modal, akan dipergunakan secara tidak maksimal atau bahkan berlebihan dan menurunkan produktifitas para karyawan ketika bekerja. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Anggit Febrianti, S.Psi. sebagai HR di PT. Citraraya Nusatama Bandung terdapat masalah pada perencanaan sumber daya manusia di antaranya: kurangnya jumlah karyawan yang dibutuhkan, berkaitan dengan pegawai kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada. Belum tercapainya standar kerja yang baik, kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang bekerja di PT Citraraya Nusatama Bandung terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya. Sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasi dengan baik.

Selain perencanaan sumber daya manusia faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni orientasi kerja. Orientasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan. Sebab, dengan adanya orientasi kerja maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dasar ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Semakin baik karyawan menguasai ilmu yang dia miliki maka semakin baik pula pekerjaannya.

Untuk mengetahui orientasi kerja pada karyawan PT. Citraraya Nusatama Bandung dapat dilihat dari tabel 1.8 adalah tabel hasil pendahuluan mengenai dimensi orientasi kerja sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil PraSurvey Orientasi Kerja di PT Citraraya Nusatama Bandung

Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Menginformasikan kebijakan umum	6	5	6	10	3	91	3,0
Memberikan Pengetahuan	4	3	19	3	1	96	3,2
Lingukngan kerja	3	2	20	5	0	93	3,1
Perkenalan pegawai baru	2	3	11	13	1	82	2,7
Beradaptasi	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor Rata-rata Orientasi Kerja							2,98
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor							
Rata-rata = Jumlah Skor x Jumlah Karyawan							
Skor Rata-rata = Jumlah Ratarata : Jumlah Kuesioner							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas menunjukkan bahwa orientasi kerja di PT Citraraya Nusatama Bandung masih rendah dan dibawah skor ideal dengan nilai 2,98. Hal ini dapat dilihat dari dimensi perkenalan pegawai baru dan dimensi beradaptasi masih kurang baik, dimana masih banyak karyawan yang kurang perhatian dalam menyambut karyawan baru dan kurangnya adaptasi antar terhadap karyawan baru.

Dalam melaksanakan kegiatannya, PT. Citraraya Nusatama Bandung mengatur agar semua karyawan dapat melakkan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan orientasi kerja dan perencanaan sumber daya manusia yang baik, dari sanalah tercipta kinerja atau prestasi kerja yang baik guna mencapai tujuan PT Citraraya Nusatama Bandung. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan produktivitas sehingga pada akhirnya akan membuat PT. Citraraya Nusatama Bandung mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan latar belakang, sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. Citraraya Nusatama Bandung kinerja karyawan masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan berkaitan dengan pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Masih adanya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Orientasi Kerja
 - a. Masih banyak karyawan yang kurang perhatian dalam menyambut karyawan baru
 - b. kurangnya adaptasi terhadap karyawan baru.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya

- b. Masih banyak karyawan yang belum memiliki kualitas kerja yang diharapkan sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan tim yang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Sumber daya Manusia di PT. Citraraya Nusatama Bandung
2. Bagaimana Orientasi kerja di PT. Citraraya Nusatama Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Citraraya Nusatama
4. Seberapa besar pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Orientasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citraraya Nusatama Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT.Citraraya Nusatama Bandung.
2. Orientasi Kerja di PT.Citraraya Nusatama Bandung.
3. Kinerja Karyawan di PT.Citraraya Nusatama.
4. Besarnya pengaruh Perencanaan Sumber Daa Manusia dan Orientasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citraraya Nusatama Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara perencanaan sumber daya manusia,, orientasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada dilapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Memahami permasalahan mengenai perencanaan sumber daya manusia di PT.Citraraya Nusatama Bandung.
 - b. Memahami permasalahan orientasi pekerjaan di PT.Citraraya Nusatama Bandung
 - c. Menjadi lebih memahami permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT. Citraraya Nusatama Bandung yang dipengaruhi oleh perencanaan sumber daya manusia dan orientasi pekerjaan.
2. Bagi PT. Citraraya Nusatama Bandung
 - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perencanaan sumber daya manusia pada PT. Citraraya Nusatama Bandung.
 - b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan orientasi pekerjaan pada PT. Citraraya Nusatama Bandung.
 - c. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Citraraya Nusatama Bandung.
3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.