

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjalankan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas sebagai penggerak utama visi dan misi perusahaan yang harus diseleksi dengan sebaik mungkin, maka dari itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini memiliki dua hal yang meliputi fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia, maka sekalipun sebuah perusahaan dilengkapi dengan peralatan yang modern dan canggih namun dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka hasilnya akan tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang akan dicapainya. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan selalu terdapat sebuah permasalahan yang timbul dan tidak bisa di perkirakan, meskipun sebuah perusahaan sudah merencanakan suatu hal dengan sebaik mungkin. Maka disitulah peranan sebuah

perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan melakukan semua pekerjaannya dengan tenang, nyaman dan tanpa ada kecemasan. Secara umum sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya manusia ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak utama visi dan misi perusahaan maka dapat dipastikan sebuah organisasi atau perusahaan akan gagal dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara mengelola dan mengatur individu serta kemampuan yang dimilikinya agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, peran manusia juga sangat dibutuhkan sebagai salah satu faktor penggerak pada komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sesuai rencana.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Perkembangan industri farmasi di Indonesia berubah dengan cepat dikarenakan era globalisasi. Meningkatnya persaingan antar perusahaan, kendala biaya, dituntut untuk lebih efektif dan efisien. Ketatnya regulasi, rantai pasokan

dan proses produksi yang kompleks adalah tantangan bagi perusahaan farmasi. Di Indonesia jaman yang cepat berubah, perusahaan yang bisa beradaptasi akan tetap bisa bertahan dan makmur.

Seperti yang terjadi belakangan ini di tahun 2020 permintaan produk farmasi mengalami perubahan yang besar. Tentunya hal ini sangat mempengaruhi kondisi perusahaan farmasi. Perusahaan farmasi memiliki peningkatan sekaligus penurunan. Para pengelola perusahaan farmasi harus memutar otak agar perusahaannya tetap berdiri. Upaya apapun dilakukan agar memberikan produk pada sebuah farmasi memiliki produk yang efektif dan efisien.

Walaupun begitu, ada suatu hal yang tidak boleh berubah pada perusahaan farmasi, yaitu kualitas dari produk farmasi, produk obat yang diproduksi harus selalu berkualitas tinggi dan konsisten. Kualitas yang tinggi sangat penting agar obat aman untuk dikonsumsi pasien serta tidak membahayakan. Jika suatu perusahaan mengabaikan kualitas obatnya pastinya obat tersebut akan memiliki dampak pada menurunnya mutu kesehatan masyarakat.

Beberapa dampak yang mungkin terjadi yaitu penyakit tidak kunjung sembuh karena mutu rendah, bahkan bisa menyebabkan kematian karena toksisitas dan reaksi efek samping obat. Perusahaan akan mengalami kerugian dan kehilangan kepercayaan konsumennya akibat hal ini. Oleh karena itu penting bagi sebuah perusahaan farmasi untuk mengikuti pedoman sebagai pemastian mutu obat telah memenuhi standar kualitas.

Perusahaan farmasi merupakan suatu perusahaan yang memiliki fokus produksi pada bagian obat-obatan atau dalam hal kesehatan. Perusahaan farmasi

merupakan perusahaan yang memanfaatkan modal intelektual dalam melakukan kegiatan produksi. Bursa efek Indonesia mencatat perusahaan farmasi kedalam perusahaan industri barang makanan, dengan jumlah 10 perusahaan periode 2017-2019. Berdirinya suatu perusahaan pasti memiliki tujuan, begitu pula dengan perusahaan farmasi. Tujuan perusahaan satu dengan perusahaan lain tidaklah berbeda, yaitu memaksimalkan nilai perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. Nilai perusahaan dianggap penting bagi pemilik perusahaan, karena nilai perusahaan dapat menarik investor untuk bersedia menanamkan modalnya. Investor menanamkan modalnya sangat mempertimbangkan nilai perusahaan.

Tabel 1.1
Ranking Perusahaan Farmasi Berdasarkan Penjualan Terbanyak Di
Indonesia

No	Nama Perusahaan	Tahun 2022
1	Kalbe Group	12,70%
2	Dexa Medica Group	8,04%
3	Sanbe	7,40%
4	Darya-Varia	5,73%

Sumber : Farmasiindonesia.com

Berdasarkan tabel diatas PT. Darya-Varia Laboratoria berada di posisi yang lebih rendah dari tiga perusahaan lainnya, dimana PT. Darya-Varia Laboratoria berada diposisi ke empat. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Darya-Varia Laboratoria dikarenakan terdapat masalah yang membuat kinerja di perusahaan tersebut kurang optimal dan memungkinkan dipilih untuk dijadikan bahan melakukan penelitian. PT Darya-Varia Laboratoria Tbk adalah sebuah farmasi yang berkantor pusat di Jakarta. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2020, perusahaan ini memiliki dua pabrik, yakni di Gunung putrid dan Citeureup.

PT Darya-Varia Laboratoria didirikan pada bulan Februari 1976, awalnya berada di penguasaan Wim Kalona. Pada bulan November 1994, perusahaan ini resmi melantai di Bursa Efek Indonesia dan pada bulan Januari 1995, perusahaan ini mengakuisisi 60% saham PT Pradja Pharin yang ditingkatkan menjadi 100% setahun kemudian. PT Darya-Varia kemudian sempat dimiliki oleh Salim Group (lewat First Pacific, awalnya PT Indocom Mutiara Pertiwi) sejak 10 November 1989, yang dilepas pada 2001 ke Far East Drug (anak usaha Unilab Filipina) sebesar 89,5%. Pada bulan juli 2006, DVL Investment Ltd. Dan Far East Drug (BVI) Co. Ltd. Mengalihkan 92,66% saham perusahaan ini ke Blue Sphere Singapore Ltd yang masih berafiliasi dengan Unilab. Pada intinya, Unilab telah memegang saham Darya-Varia hingga saat ini. Pada tahun 2014, PT Pradja Pharin digabung ke dalam perusahaan ini.

PT Darya-Varia Laboratoria pada saat ini mengoperasikan dua pabrik yang telah memenuhi standar internasional cara pembuatan obat yang baik (CPOB) dan standar Badan Pengawas Obat dan makanan (BPOM). Produk kapsul gelatin lunak, produk sediaan cair, plester obat, salep, dan krim diproduksi di Pabrik Gunung Putri. Dalam memproduksi produk-produk tersebut, Pabrik Gunung Putri menerapkan Sistem Manajemen Terpadu dan memperoleh sertifikat ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, dan ISO 22000:2018.

Sedangkan Produk injeksi steril dan sediaan padat dalam bentuk tablet dan kapsul diproduksi di Pabrik Citeureup. Pabrik Citeureup juga menerapkan system Manajemen Terpadu dan memperoleh Sertifikat ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, dan SNI ISO/IEC 17025:2017.

Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan PT Darya-Varia Laboratoria dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja yang ada di PT Darya-Varia Laboratoria ini menjadi tolak ukur grade atau kategori penilaian pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja PT Darya-Varia Laboratoria :

Tabel 1.2
Kategori Sistem Manajemen Kinerja (SMK) PT. Darya-Varia Laboratoria, 2021

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK (%)
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik +	95 – 99
B = Baik	90 – 94
B- = Baik -	81 – 89
C = Cukup	70 – 80
D = Kurang	55 – 69
E = Nihil	<55

Sumber: PT. Darya-Varia Laboratoria (2023)

Berdasarkan data Tabel 1.2 Sistem Manajemen Kinerja di atas dapat di jelaskan bahwa nilai tertinggi di klasifikasikan dengan huruf A (Baik Sekali) dengan rentang nilai 100. Yang kedua di klasifikasikan dengan huruf B+ (Baik +) dengan nilai 95 – 99%, yang ketiga di klasifikasikan dengan huruf B (Baik) dengan nilai 90 – 94%, yang ke empat di klasifikasikan dengan huruf B – (Baik -) dengan nilai 81 – 89%, yang ke lima di klasifikasikan dengan huruf C (Cukup) dengan nilai 70 – 80%, yang ke enam di klasifikasikan dengan huruf D (Kurang) dengan nilai 55 – 69%, dan yang terakhir di klasifikasikan dengan huruf E (Nihil) dengan nilai <55%. Dengan ini dapat peneliti simpulkan bahwa dari table sebelumnya yaitu table 1.1 dan 1.2 menyatakan bahwa PT Darya-Varia Laboratoria pada tahun 2021 berada di klasifikasi C (Cukup).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak PT Darya-Varia Laboratoria berkaitan dengan kinerja karyawan peneliti mendapati beberapa informasi beberapa fenomena masalah yang terjadi di PT Darya-Varia Laboratoria. Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari table 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria
Tahun 2018 – 2022 Periode Januari – Desember

No	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1	2018	80,896	B-	BAIK
2	2019	83,202	B	BAIK
3	2020	78,738	B-	BAIK
4	2021	70,414	C	CUKUP
5	2022	80,033	B-	BAIK

Sumber : PT. Darya-Varia Laboratoria (2023)

Berdasarkan data table 1.3 diatas data tersebut menjelaskan bahwa kinerja dari karyawan PT Darya-Varia Laboratoria mengalami fluktuasi dan belum mampu untuk dapat memenuhi target dan tujuan perusahaan harapan. Kegiatan proses kinerja yang terjadi di tahun 2018 – 2019 mengalami peningkatan yang cukup baik yaitu sebesar 2,306 dari yang semula hanya 80,896 menjadi 83,202. Perubahan kategori dari tahun 2018 yaitu B- (baik -) dapat sedikit berubah di tahun 2019 menjadi kategori B (baik). Namun trend positif kenaikan tidak bertahan lama pada tahun 2020 penurunan kategori terjadi, penurunan ini berkisar diangka 4,464 yang semulanya 83,202 menjadi 78,738 dan mendapatkan kategori penilaian B- (baik -). Untuk tahun 2021 kembali mengalami penurunan yang pada tahun 2020 sebesar 78,738 kali ini di tahun 2021 menjadi 70,414 dan diperoleh nilai penurunannya sekitar 8,324 ini menjadikan nilai kategori menurun yang semulanya mendapatkan B- (baik -) menjadi C (cukup). Untuk periode tahun 2022

kenaikan kembali terjadi kali ini kenaikan berkisar antara 9,619 dari 70,414 menjadi 80,33 dan mendapatkan nilai kategori yaitu B- (baik -). Jika dilihat dengan grafik penurunan dan kenaikan kinerja akan terlihat dengan jelas.

Berdasarkan table 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Darya-Varia Laboratoria, sempat mengalami kenaikan dan penurunan. Jika dilihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja karyawan yang diinginkan PT Darya-Varia Laboratoria dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, ini di akibatkan karena dalam kurun waktu 3 tahun terkahir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang di inginkan. Naik-Turun ini ini dipicu oleh factor karyawan yang masih enggan untuk melakukan kerja sama antar sesame karyawan yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahpahaman anatar individu ke individu maupun individu ke perusahaan. Karyawan juga masih banyak yang tidak memiliki integritas ini dapat dilihat dari kesadaran karyawan atas penyelesaian tugasnya yang masih sering terlambat. Jika disimpulkan maka jelas sudah bahwa banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan keterampilan kerja. Jika kedua variable tersebut mampu dijalankan dengan baik oleh karyawan maka hasil dari kinerja karyawan pun akan sesuai dengan target yang perusahaan inginkan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja lebih baik untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah perusahaan rencanakan sejak awal. Oleh karena itu perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia guna tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti

dapatkan dari hasil wawancara awal dengan bagian SDM yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para karyawan, permasalahan tersebut antara lain :

1. Masih rendahnya kuantitas kerja, ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan.
2. Masih rendahnya kualitas kerja, ditunjukkan dengan belum optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.
3. Masih rendahnya inisiatif dari para karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari pimpinan.
4. Masih rendahnya tanggung jawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para karyawan akan tanggung jawab dari tugas yang telah mereka emban.
5. Masih rendahnya kerjasama, ditunjukkan dengan kurang terjalinnya kekompakkan dari setiap individu karyawan mereka masih mendahulukan ego mereka masing-masing dan tidak mau berbagai hal ataupun pengetahuan baru.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM PT Darya-Varia Laboratoria, peneliti tak lupa menanyakan beberapa hal mengenai Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja di PT Darya-Varia Laboratoria. Peneliti pun mendapatkan informasi bahwasannya Lingkungan Kerja pada karyawan di PT Darya-Varia Laboratoria masih belum berjalan dengan baik dapat ditunjukan dengan kurangnya kekompakan dari setiap karyawan,

kurangnya pengetahuan dari setiap karyawan, masih banyak karyawan yang mendahulukan ego mereka masing-masing sehingga tidak dapat bersosialisasi baik dengan para karyawan lainnya. Keterampilan kerja dari para karyawan PT Darya-Varia Laboratoria pun masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaannya, masih belum bias memberikan dedikasi untuk pekerjaannya.

Selain itu untuk mengukur dan melihat kondisi awal dari kinerja karyawan PT Darya-Varia Laboratoria peneliti melakukan pembagian kuesioner pra-survei kepada 30 responden yaitu karyawan PT Darya-Varia Laboratoria secara acak dan hasilnya dapat dilihat pada table 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di PT Darya-Varia Laboratoria

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	6	5	6	10	3	9	3,0
	Kuantitas Kerjaan	4	3	19	3	1	96	3,2
	Tanggung Jawab	3	2	20	5	0	93	3,1
	Kerjasama	2	3	11	13	1	82	2,7
	Inisiatif	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor rata-rata Kinerja Karyawan							2,98	
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Hasil Pra-survei table 1.4 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survei yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,98, yang mana menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan masih belum memenuhi

kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama, sudah seharusnya para karyawan mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada PT Darya-Varia Laboratoria yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang menuntut para karyawan untuk selalu siap sedia berkompetensi dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut di dukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompetensi agar target-target yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Adanya pendapat menurut Akhmar Barsah /92020//0 dan didukung oleh penelitian dari Okky Orlando (2018) disebutkan ada beberapa masalah yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan baik berasal dari pribadi karyawan maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja dan disiplin kerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT Darya-Varia Laboratoria, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuisisioner pra-survei kepada 30 responden yaitu karyawan di PT

Darya-Varia Laboratoria secara acak. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pra-survei kondisi kinerja karyawan pada PT Darya-Varia Laboratoria :

Tabel 1.5
Variabel – variabel yang diduga bermasalah dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Darya-Varia Laboratoria

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Motivasi Kerja	Keinginan berprestasi	5	7	10	6	2	83	2,77
		Keinginan Berafiliasi	7	10	5	2	6	80	2,67
		Keinginan Berkuasa	3	5	12	3	7	96	3,20
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,88	
2	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	3	11	11	1	4	98	3,2
		Perhatian Pada hal detail	4	5	8	11	2	88	2,9
		Orientasi Hasil	2	6	15	6	1	92	3,0
		Orientasi Individu	2	22	4	2	0	114	3,8
		Orientasi Tim	2	6	15	14	3	80	2,6
		Agresivitas	7	16	6	1	0	119	3,9
		Stabilitas	2	10	9	7	2	93	3,1
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,2	
3	Kompensasi	Kompensasi Langsung	6	12	8	3	1	102	3,4
		Kompensasi tidak Langsung	7	15	5	0	2	112	3,7
Skor Rata-rata kompetensi								3,55	
4	Kepemimpinan	Pengarahan	8	17	8	2	1	136	4,5
		Komunikasi	5	20	4	1	0	109	3,6
		Pengambilan Keputusan	6	17	4	1	2	114	3,8
		Memotivasi Karyawan	10	12	4	3	1	117	3,8
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,95	
5	Beban Kerja	Tuntutan Fisik	7	13	5	3	2	110	3,6
		Tuntutan Tugas	13	9	6	1	1	112	4,1
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,85	
6	Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	3	8	8	4	1	80	2,6
		Sarana dan Prasarana	4	10	5	1	0	77	2,5
		Perlakuan yang adil dari atasan	5	10	3	2	0	78	2,6
		Kemauan saat bekerja	8	5	3	0	0	69	2,3
		Komunikasi	8	9	6	2	2	100	3,3

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									2,66
7	Keterampilan Kerja	Kerja Keras	2	4	12	10	2	84	2,8
		Kerja Cerdas	3	6	14	6	1	94	3,1
		Kerja Ikhlas	4	5	8	11	2	88	2,9
Skor Rata-rata Keterampilan Kerja									2,93
8	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	4	4	12	7	3	81	2,7
		Taat terhadap Perusahaan	4	4	13	9	0	93	3,1
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3	2	20	5	0	93	3,1
		Taat terhadap etika kerja	3	11	8	8	0	99	3,3
Skor Rata-rata Motivasi Kerja									3,05
Jumlah Skor = Nilai X Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)									
Skor Rata-rata = jumlah Rata-rata : Jumlah Kuisioner									

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data kuisioner pra-survei pada table 1.5 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variable yang tertera pada kuisioner di tabel 1.4 yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja dan disiplin kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda yaitu 4,05, 3,2, 3,55, 3,95, 2,66, 2,93, 3,05, dan 2,88. Dari semua variabel diatas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu lingkungan kerja dengan skor 2,66 dan keterampilan kerja dengan skor 2,93.

Melihat hasil dari kuisioner tersebut terlihat jelas penyebab dari naik dan turunnya kinerja karyawan di PT Darya-Varia Laboratoria terletak pada variable lingkungan kerja dan keterampilan kerja hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka dengan itu peneliti

menggunakan kuisioner untuk mengukur dan mengetahui variable lingkungan kerja dan keterampilan kerja di PT Darya-Varia Laboratoria.

Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara, variable yang menjadi penyebab dan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu variable lingkungan kerja. Banyaknya karyawan yang masih mendahulukan ego masing-masing, enggan untuk melakukan kerja sama dalam melakukan sesuatu serta enggan untuk melakukan akan hal baru menjadikan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut di perkuat dengan table 1.6 hasil pra-survei awal yang terdiri dari 30 responden mengenai lingkungan kerja di PT Darya-Varia Laboratoria sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja di PT Darya-Varia Laboratoria

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	3	8	8	4	1	80	2,6
	Sarana dan Prasarana	4	10	5	1	0	77	2,5
	Perlakuan yang adil dari atasan	5	10	3	2	0	78	2,6
	Kemauan saat bekerja	8	5	3	0	0	69	2,3
	Komunikasi	8	9	6	2	2	100	3,3
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,66
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil kuisioner pra-survei pada table 1.6 diatas mengenai lingkungan kerja yang dilakukan di PT Darya-Varia Laboratoria menyatakan bahwa variable lingkungan kerja memiliki skor akhir rata-rata sebesar 2,66 hal ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja lebih rendah dari variable-variabel

lainnya. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi kemauan saat bekerja dengan skor rata-rata 2,3. Karyawan harus lebih membuka diri dan saling bekerja sama serta menurunkan ego mereka masing-masing, karena dengan itu akan menjadikan sebuah proses bekerja sama dan tanggung jawab berjalan lancar.

Lingkungan kerja menjadi aset penting tidak berwujud yang memegang peranan utama dalam membangun keseimbangan perusahaan, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik dapat didefinisikan memiliki bentuk fisik atau nyata yang dapat dilihat secara langsung oleh mata dan bahkan dapat disentuh. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik memiliki bentuk yang abstrak karena kita berbicara mengenai hubungan antar karyawan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu acuan para karyawan untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, namun pada kenyataannya lingkungan kerja di PT Darya-Varia Laboratoria belum berjalan lancar ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi, bermalas-malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, banyak karyawan yang tidak disiplin, serta kurangnya komunikasi dan pembagian tanggung jawab antar karyawan. Jika hal ini didiamkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan dan di tetapkan.

Selain itu kondisi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan kerja dari para karyawan PT Darya-Varia Laboratoria masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum

mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaannya, masih belum bias memberikan dedikasi untuk pekerjaannya, kurangnya semangat kerja, dan belum banyak yang memiliki integritas yang tinggi.

Selain dari hasil kuisisioner pra-survei kondisi yang mempengaruhi keterampilan kerja sehingga mendapatkan skor kedua terendah dapat ditunjukkan dengan table 1.7 (hasil kuisisioner pra-survei variable keterampilan kerja) dan tabel 1.8 (absensi karyawan di PT Darya-Varia Laboratoria sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja di PT Darya-Varia Laboratoria

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Kerja	Keinginan Berprestasi	5	7	10	6	2	83	2,77
	Keinginan Berafiliasi	7	10	5	2	6	80	2,67
	Keinginan Berkuasa	3	5	12	3	7	96	3,20
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,88
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survei pada table 1.7 diatas mengenai variable keterampilan kerja yang dilakukan di PT Darya-Varia Laboratoria dapat dilihat bahwa variabel keterampilan kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,93 hal ini menunjukkan bahwasannya terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari lingkungan kerja yaitu keterampilan kerja. Perusahaan menekankan dan memberi motivasi agar karyawan mampu mengubah kebiasaan buruknya seperti kurang bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya integritas yang diberikan, tentunya jika hal tersebut dapat segera diatasi

bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan meningkat dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Dari data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan PT Darya-Varia Laboratoria sebagai objek penelitian penulis, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah di kinerja karyawan khususnya di PT Darya-Varia Laboratoria yang mengalami penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan pada Darya-Varia Laboratoria di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Darya-Varia Laboratoria Bogor.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah yaitu salah satu proses penting dalam pembuatan sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti ataupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul dari sebuah penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan berbagai masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Adapun permasalahan yang terjadi pada Darya-Varia Laboratoria yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan
 - a. Kurang terjalinnya kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan
 - b. Kurang ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan
2. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya kepedulian sesama karyawan.
 - b. Fasilitas kerja (Sarana dan Prasarana) yang kurang memadai.
3. Motivasi Kerja
 - a. Karyawan masih kurang semangat dalam mencapai prestasi kerja atau hasil kerja yang memuaskan.
 - b. Karyawan masih kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor.

4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti akan lanjut menjelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja di PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor.
2. Motivasi Kerja di PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor.
3. Kinerja Karyawan di PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja di PT. Darya-Varia Laboratoria Bogor baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan penulis atas penelitian yang penulis laksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi berguna juga bagi mereka yang membacanya. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah
2. Bagi Perusahaan

Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.