

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan di bidang Kesehatan bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat, maka untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, berkualitas dan mempunyai kompetensi sesuai bidang dan tugas masing-masing. Prabowo et al., (2024) menyatakan bahwa salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal.

Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam semua operasi bisnis. Untuk menjangkau kegiatan operasi bisnis tersebut dibutuhkan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menjalin kerjasama yang baik dalam suatu organisasi dibutuhkan interaksi antara unit tugas yang ada di organisasi, sehingga setiap unit atau bagian memiliki konektivitas yang dihubungkan melalui komunikasi. Jablin F.M dalam Narpati (2024:182) menyatakan bahwa dengan komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi antar karyawan, mengurangi konflik kerja dan meningkatkan motivasi kerja yang semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan.

Perkembangan teknologi informasi sudah banyak merambah berbagai sektor industri. Pertumbuhan teknologi informasi telah menciptakan beraneka ragam kegiatan yang berbasis teknologi seperti *e-government*, *e-commerce*, *e-*

ducation hingga *e-medicine*. Sumber Daya Manusia terus menjadi titik fokus dan pilar utama yang diandalkan oleh dunia usaha untuk memastikan kelangsungan hidupnya di era globalisasi digital Anggela (2024:598)

Dalam pelayanan kesehatan, obat merupakan komponen penting karena diperlukan sebagian besar masyarakat dan sesuai program pemerintah yaitu Indonesia menuju sehat. Obat menjadi kebutuhan utama individu guna menjaga kesehatan. Setiap individu bersedia keluar uang guna memperoleh kesehatan, sehingga sebagian orang mengatakan “kesehatan itu mahal”. Menurut Undang-Undang No 36 tahun 2009, kesehatan yaitu suatu situasi sehat, baik jasmani, rohani atau sosial yang memperbolehkan seseorang hidup produktif secara sosial ekonomi Depkes RI (2009 a). Hal ini menjadikan banyaknya keragaman jenis obat dari rasa, bentuk, dan pabrik pembuatannya.

Sektor industri farmasi sangat penting bagi pembangunan ekonomi suatu negara sebab kontribusinya terhadap tujuan pembangunan ekonomi nasional, khususnya pada pembentukan PDB yang besar serta kemampuannya dalam meningkatkan nilai tambah yang tinggi.

Tabel 1. 1
PDB Triwulanan Menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku 2023
(Miliar Rp)

Lapangan Usaha/Industri Sub Industri Pengolahan	Jumlah
Industri Makanan dan Minuman	1.238.099,1
Industri Kimia Farmasi dan Obat Tradisional	357.326,3
Industri alat angkutan	284.619,9
Industri Barang Logam; Komputer, Optik, dan Peralatan Listrik	284.559,3
Industri Tekstil dan Pakaian Jadi	201.642,5
Industri Logam Dasar	168.012,8
Industri Pengolahan Tembakau	135.754,0

Lapangan Usaha/Industri Sub Industri Pengolahan	Jumlah
Industri Kertas dan Barang Dari Kertas; Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	128.957,7
Industri Barang Galian Bukan logam	91.078,0
Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	87.798,0
Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	80.134,9
Industri Mesin dan Perlengkapan	55.327,3
Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	48.125,3
Industri Furnitur	41.970,5
Industri Pengolahan lainnya	24.749,6

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2023).

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Industri farmasi, merupakan industri penyumbang terbesar kedua setelah industri makanan dan minuman. Sebagai industri yang strategis, industri farmasi sudah ditetapkan sebagai salah satu dari sepuluh industri prioritas dalam Rencana Induk Pengembangan Industri Nasional (RIPIN) 2015-2035. Dengan prospek usaha jangka panjang yang menjanjikan, industri farmasi juga dapat menciptakan dan memperluas kesempatan lapangan kerja, sehingga hal tersebut secara tidak langsung meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi angka kemiskinan.

Namun pada 3 tahun terakhir laju pertumbuhan industri farmasi sedikit mengalami fluktuasi pada tahun 2022. Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) sejak tahun 2014 hingga tahun 2023. Pada tahun 2021 laju pertumbuhan PDB industri farmasi atas dasar harga konstan mengalami kenaikan sebesar 9,61%, tetapi sayangnya laju pertumbuhan industri farmasi pada tahun 2022 harus menurun dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni hanya sebesar 0,69%, akan tetapi kembali meningkat sebesar 8,78% pada tahun 2023 sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2
Pertumbuhan Industri Kimia, Farmasi, dan Obat Tradisional 2021-2023

Tahun	Rasio Laju Pertumbuhan PDB Atas Harga Konstan
2021	9,61%
2022	0,69%
2023	8,78%

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2023).

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat data laju pertumbuhan industri kimia, farmasi dan obat tradisional pada 3 tahun terakhir di Indonesia melalui Badan Pusat Statistika dimana selama 3 tahun kebelakang laju pertumbuhan industri tersebut mengalami fluktuatif. Industri farmasi mengalami peningkatan selama 2021 yang didukung oleh permintaan akan obat-obatan, multivitamin, vaksin dan suplemen yang mengalami peningkatan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2021). Namun pada tahun 2022 pertumbuhan industri farmasi mengalami perlambatan yang hanya mampu mencapai 0,69%. Melambatnya pertumbuhan kinerja industri farmasi seiring dengan meredanya pandemi Covid-19 di Indonesia. Namun pada tahun 2023 kembali meningkat seiring adanya perubahan perilaku konsumen yang beralih pada peningkatan hidup sehat turut berkontribusi pada peningkatan permintaan untuk produk obat-obatan penunjang kesehatan lainnya (Azari.Winarto, 2023)

Dari bentuknya obat terdiri dari pulvis, pulveres, tablet, pil, kapsul, larutan suspense, emulisi, galenic, ekstrak, infusa, imonoserum, salep, suppositoria, obat tetes dan injeksi. Didalam peraturan yang dikeluarkan oleh Badan Pengawasan Obat dan Makanan Republik Indonesia BPOM RI No. HK.03.1.34.11.12.7542 (2012) tentang pedoman teknis cara distribusi obat yang baik, tata kelola sediaan

farmasi khususnya obat, dalam pendistribusian dan penyaluran obat di Indonesia melibatkan perusahaan selaku distributor yang bergerak dalam bidang kesehatan. Perusahaan farmasi tersebut dikenal dengan Pedagang Besar Farmasi yang kemudian disingkat menjadi PBF Kemenkes (2011). Selain itu dengan jumlah penduduk Indonesia yang sangatlah besar, tentunya kesadaran masyarakat akan kesehatan semakin tinggi, membuat berbagai orang yang bekerja di bidang farmasi bersaing untuk menjual obat mereka supaya laku dan bermanfaat bagi orang yang membutuhkannya.

Tabel 1.3
Data Jumlah Pedagang Besar Farmasi (PBF) dan Jumlah Penduduk Berdasarkan Provinsi di Pulau Jawa 2022-2023

Nama Provinsi	Jumlah Pedagang Besar Farmasi (PBF)		Jumlah Penduduk	
	2022	2023	2022	2023
Jawa Barat	151	235	49.306,8	49.860,3
Di Yogyakarta	51	54	41.230,0	41.527,9
Banten	30	38	37.180,4	37.541,9
Jawa Timur	106	339	12.167,0	12.307,7
Dki Jakarta	171	265	10.640,0	10.672,1
Jawa Tengah	58	106	3.712,6	3.736,5

Sumber: <https://simadafarmalkes.kemkes.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Jawa Barat berada pada urutan pertama dengan jumlah Pedagang Besar Farmasi (PBF) terbanyak berdasarkan provinsi di pulau Jawa. Dengan menduduki posisi kedua terbanyak mengindikasikan bahwa Jawa Barat merupakan daerah yang memiliki infrastruktur dan kebutuhan pasar farmasi yang signifikan. Selain itu Jawa Barat juga memiliki tingkat populasi kepadatan penduduk yang paling tinggi dengan jumlah

49,8 ribu jiwa dibandingkan dengan provinsi lainnya. Dengan tingkat jumlah populasi kepadatan penduduk yang paling banyak, menimbulkan tingginya kebutuhan akan obat-obatan serta membuat Pedagang Besar Farmasi (PBF) selaku perusahaan distributor penyaluran bidang kesehatan berkembang pesat dan berdampak pada timbulnya persaingan yang ketat untuk menjadi yang terbaik dalam upaya memenuhi permintaan fasilitas kesehatan seperti, instalasi farmasi rumah sakit, apotek, puskesmas, klinik dan toko obat agar dapat menjangkau masyarakat (Kemenkes, 2011).

Tabel 1. 4
Jumlah Tenaga Kerja Kefarmasian dan Fasilitas Kesehatan pada Kota-Kota di Provinsi Jawa Barat 2023

Nama kota	Jumlah Penduduk 2023	Tenaga Kerja Kefarmasian	Jumlah Fasilitas Kesehatan
Kota Bandung	2.569.107	1.622	2.120
Kota Banjar	208.309	88	212
Kota Bekasi	2.513.669	843	1.711
Kota Bogor	1.127.408	365	1.029
Kota Cimahi	575.519	167	432
Kota Cirebon	352.347	259	377
Kota Depok	1.941.360	518	1.128
Kota Sukabumi	364.912	139	482
Kota Tasikmalaya	757.815	236	945

Sumber: <https://diskes.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah fasilitas kesehatan terbanyak berada di Kota Bandung dengan jumlah 2.120 pada provinsi Jawa Barat. Secara keseluruhan, jumlah fasilitas kesehatan yang tinggi di Kota Bandung mencerminkan kebutuhan yang besar serta upaya yang dilakukan untuk memenuhi permintaan layanan kesehatan yang tinggi pada kota tersebut. Semakin banyaknya keberadaan fasilitas layanan kesehatan di suatu wilayah membuat tumbuh suburnya keberadaan Pedagang Besar Farmasi (PBF) di wilayah tersebut. Dengan banyaknya

fasilitas kesehatan yang mereka tangani, Pedagang Besar Farmasi memainkan peran penting dalam memastikan keberlangsungan pelayanan kesehatan yang efektif dan aman.

Berikut beberapa daftar Pedagang Besar Farmasi (PBF) di wilayah Kota Bandung dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 5
Daftar Nama Pedagang Besar Farmasi (PBF) Kota Bandung

Nama Pedagang Besar Farmasi (PBF)	Rating
PT. Multi Husada Farma cabang Bandung	5.0
PT. Surya Prima Perkasa cabang Bandung	5.0
PT. Masamedia Inti Farmino cabang Bandung	4.8
PT. Bima Abadi Farma	4.8
PT. Enseval Putera Megatrading cabang Bandung	4.4

Sumber: <https://simadafarmalkes.kemkes.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat beberapa PBF dari sekian banyaknya perusahaan PBF yang ada di kota Bandung. PT. Enseval Putera Megatrading cabang Bandung berada di urutan ke lima dengan rating 4.4. Berdasarkan rating dan beberapa ulasan yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan bermacam-macam. Ada yang memberikan ulasan baik hingga memberikan ulasan kurang baik.

PT. Enseval Putera Megatrading cabang Bandung sebagai salah satu Pedagang Besar Farmasi selaku perusahaan distributor penyaluran bidang Kesehatan perlu meningkatkan pelayanannya serta mengelola sumber daya manusianya agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan. Untuk menjalin kerja sama yang baik dibutuhkan interaksi antar unit

tugas yang ada di perusahaan tersebut sehingga setiap unit atau bagian memiliki konektifitas yang baik dan sejalan.

Tabel 1. 6
Data Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung
Tahun 2021-2023

No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian Kinerja(%)
1	2021	Rp 10,909,792,727	Rp 10,503,166,309	96,27%
2	2022	Rp 12,832,428,291	Rp 10,060,237,561	78,40%
3	2023	Rp 10,791,698,627	Rp 9,546,401,047	88,46%

Sumber: PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai target penjualan dan realisasi target PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung dalam kurun waktu tiga tahun terakhir masih belum optimal dan cenderung menurun. Dapat dilihat bahwa PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung belum berhasil dalam mencapai target penjualannya, dan tentunya hal ini bukan menjadi harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang konsisten dan baik, sehingga dapat mencapai tujuan dan sasarannya.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, Kinerja karyawan mengalami penurunan dalam perusahaan tersebut tentunya dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan dalam perusahaan. Data sekunder dari perusahaan tersebut dirasa kurang untuk peneliti jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, maka dari itu untuk memperkuat penelitian, peneliti melakukan pra survey kepada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung dengan melakukan pembagian kuesioner pra survey yang melibatkan 30 responden. Adapun data yang diperoleh mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading
Cabang Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	8	9	8	4	1	109	3,63
	Kuantitas kerja	7	10	8	2	3	106	3,53
	Tanggung jawab	5	12	8	3	2	105	3,50
	Kerja sama	4	6	12	3	5	9	3,03
	Inisiatif	5	7	9	7	2	96	3,20
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,37
Rata – Rata= Nilai x F: Jumlah Responden								
Skor rata-rata: Jumlah Pernyataan								

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas menunjukkan hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung memperoleh skor rata rata 3,37. Dapat dilihat bahwa dimensi dengan rata rata terendah yaitu Kerja sama memperoleh rata-rata 3,03 dan kemauan inisiatif memperoleh rata-rata 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kerja sama karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung belum dapat berjalan secara maksimal karena karyawan kurang berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bersama sama sehingga membuat pekerjaan tidak selesai dengan baik dan dimensi inisiatif menunjukkan kurangnya inisiatif karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan tentunya dapat berdampak negatif bagi perusahaan, tanpa adanya inisiatif, karyawan mungkin tidak mencapai standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan dan akan mempengaruhi reputasi perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena menghambatnya laju tujuan perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif yang lebih baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, bersemangat, sekaligus lebih berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan

Kinerja karyawan yang optimal akan terjadi ketika perusahaan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Ada berbagai faktor yang dapat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019:190) disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Rohman (2021:8) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, menurut Kusdianto (2020) dengan penelitiannya menemukan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sanjaya (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*, Menurut Fitriani (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mahayasa (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahayu.Dahlia (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil

penelitian Haeruddin (2024) ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang diduga bermasalah pada kinerja karyawan, sehingga dilakukannya penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 responden mengenai faktor-faktor apa saja yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	6	4	7	10	3	90	3,00
	Kebutuhan akan afiliasi	5	6	6	9	4	89	2,97
	Kebutuhan kekuasaan	4	9	5	8	4	91	3,03
Skor Rata-Rata								3,00
Disiplin Kerja	Kehadiran	11	12	6	0	1	122	4,07
	Ketaatan pada peraturan kerja	11	12	5	1	1	121	4,03
	Ketaatan pada standar kerja	9	16	4	1	0	123	4,10
	Tingkat kewaspadaan	12	13	3	1	1	124	4,13
	Etika kerja	14	12	3	0	1	58	1,93
Skor Rata-Rata								3,65
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	7	14	6	2	1	114	3,80
	Lingkungan kerja non fisik	6	16	7	1	0	117	3,90
Skor Rata-Rata								3,85
Konflik Kerja	Konflik antar kelompok	3	5	7	10	5	76	2,53
	Konflik antar individu	1	7	8	10	4	81	2,70
Skor Rata-Rata								3,27
Stress Kerja	Stress lingkungan	10	11	6	2	1	117	3,90
	Stress organisasi	3	8	11	8	0	96	3,20
	Stress individu	2	16	10	2	0	108	3,60
Skor Rata-Rata								3,57
	Pekerjaan itu sendiri	6	17	6	1	0	118	3,93

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan kerja	Gaji/upah	5	13	8	3	1	108	3,60
	Promosi	12	11	5	2	0	123	4,10
	Pengawasan	3	10	11	3	3	97	3,23
	Rekan kerja	12	11	6	1	0	124	4,13
Skor Rata-Rata								3,8
Kompetensi	Pengetahuan	9	17	3	0	1	163	5,43
	Pemahaman	10	15	4	0	1	148	4,93
	Kemampuan/keterampilan	10	11	8	1	0	125	4,17
	Nilai	11	15	3	1	0	146	4,87
	Sikap	15	8	5	2	0	91	3,03
	Minat	10	13	5	2	0	136	4,53
Skor Rata-Rata								4,49
Reward	<i>Financial reward</i>	2	17	6	5	0	106	3,53
	<i>Non financial reward</i>	12	12	5	1	0	125	4,17
Skor Rata-Rata								3,85
Komunikasi	Komunikasi ke arah bawah	3	11	8	4	4	95	3,17
	Komunikasi ke arah atas	6	6	10	5	3	97	3,23
	Komunikasi lateral	9	6	6	6	3	102	3,40
Skor Rata-Rata								3,27
Beban kerja	Kondisi pekerjaan	11	10	8	0	1	120	4,00
	Penggunaan waktu kerja	9	14	6	1	0	121	4,03
	Target yang harus dicapai	9	8	11	0	2	112	3,73
Skor Rata-Rata								3,92

Sumber :Diolah oleh Peneliti,2024

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel komunikasi beban kerja dan motivasi kerja diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung. Hal ini dikarenakan variabel - variabel tersebut memiliki nilai terendah di banding variabel lainnya. Komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja memiliki kategori kurang baik, dimana komunikasi memperoleh nilai skor rata-rata 3,27, beban kerja memperoleh nilai skor rata rata 3,92 dan motivasi kerja memperoleh nilai skor rata-rata 3,00.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas pertama yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan yaitu variabel komunikasi

memperoleh nilai skor rata-rata 3,27. Adapun dimensi yang terendah yaitu komunikasi ke arah bawah atau informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih tinggi kepada tingkat yang lebih rendah dengan skor rata-rata 3,17 dan komunikasi ke arah atas atau pesan yang mengalir dari tingkat lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi dengan skor rata-rata 3,23, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung masih belum efektif, sehingga proses penyampaian informasi-informasi ataupun permasalahan terkait pekerjaan yang disampaikan oleh atasan maupun sebaliknya belum berjalan sempurna. Hal ini bisa menyebabkan terganggunya hubungan koordinasi pekerjaan sehingga karyawan bekerja tidak produktif. Jika ini dibiarkan begitu saja maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan membawa dampak kepada perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas kedua yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja dengan memperoleh nilai skor rata-rata 3,92 yang artinya mendekati tinggi. Adapun dimensi yang diduga bermasalah yaitu beban fisik dengan skor rata-rata 4,00, dan dimensi beban mental dengan skor rata-rata 4,03. Hal ini menandakan bahwa kondisi pekerjaan diberikan kepada karyawan dirasa melebihi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dan ketika kemampuan atau keterampilan seorang karyawan tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak pada kualitas dan kuantitas diri karyawan.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja sebagai variabel intervening yang

menjadi variabel antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai skor rata-rata 3,00 yang berarti bahwa kondisi motivasi kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dan masuk kedalam kategori kurang baik. Adapun dimensi yang terendah yaitu kebutuhan akan afiliasi dengan memperoleh rata-rata 2,97, yang menunjukkan bahwa masih kurangnya dorongan karyawan untuk membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang positif dengan rekan kerjanya. Dengan adanya motivasi dalam suatu usaha maka hal tersebut dapat menciptakan dorongan kuat untuk mencapai tujuan akhir, dengan demikian dapat dikatakan apabila seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukannya akan memberikan hasil yang maksimal. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh perusahaan bahwa motivasi kerja didalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survey dari setiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung memiliki permasalahan pada kinerja karyawan nya yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, dimana motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh komunikasi dan beban kerja.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara komunikasi kerja dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga berharap dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah komunikasi kerja, beban kerja dan motivasi kerja

sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK CABANG BANDUNG (PEDAGANG BESAR FARMASI)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Komunikasi
 - a) Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dikarenakan minimnya keterbukaan terkait pekerjaan
 - b) Kurangnya perhatian pimpinan untuk berkomunikasi dalam menyampaikan informasi di lingkungan perusahaan
- b. Beban Kerja
 - a) Karyawan merasa kondisi pekerjaan memiliki tuntutan yang cukup tinggi serta banyaknya pekerjaan yang diberikan
 - b) Karyawan merasa tertekan saat ada pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan dan harus diselesaikan dalam waktu singkat
- c. Motivasi Kerja
 - a) Kurangnya tingkat kebutuhan berafiliasi yang menyebabkan rendahnya kerja sama antar karyawan yang berpengaruh pada motivasi kerjanya terhadap kinerja karyawan.

d. Kinerja Karyawan

- a) Kurangnya partisipasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah
- b) Kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, yang dikemukakan di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
2. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
4. Bagaimana kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung secara parsial

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Komunikasi karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung
2. Beban kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
4. Kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
5. Besarnya pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung secara parsial

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi juga memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan penelitian sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang dihasilkan dari peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pengembangan teori dan keilmuan di dalam

pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya teori yang berkaitan mengenai komunikasi, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang telah dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat menambah wawasan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
- b. Peneliti dapat mengetahui tingkat beban kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung.
- d. Peneliti dapat memperdalam pengetahuan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang komunikasi, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai masalah yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi yang menjadi fondasi kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan perusahaan dalam mengevaluasi menangani permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan beban kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menentukan strateginya dalam menangani permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan motivasi kerja.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan dan saran saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai komunikasi, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.