

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia yang sudah mengglobal saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting karena perkembangan suatu perusahaan berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin tinggi kualitas karyawan suatu perusahaan, maka semakin kompetitif pula perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi manapun, baik institusional maupun komersial. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan terhadap orang-orang, serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah hukum.

Masa depan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, perencanaan yang efektif dan manajemen kepemimpinan sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal, yang terpenting adalah memulainya dari unsur yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu diperlukan sesuatu yang disebut pengelolaan atau pengembangan agar dapat menghasilkan manusia yang produktif. Seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan saat ini dan di masa depan dengan pengembangan atau manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Pada dasarnya, kinerja mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja untuk memengaruhi kontribusi mereka pada perusahaan atau agensi, termasuk kualitas layanan yang mereka berikan. Ada kemampuan untuk mengukur, mengamati, dan menghitung kinerja karyawan, yang merupakan hasil dari pemikiran dan energi karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013), kinerja karyawan bergantung pada kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selanjutnya, mereka menemukan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah tentang menyelesaikan tugas dan menunjukkan hasil dari tugas tersebut. Agar dapat memainkan peran yang menguntungkan, organisasi menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Syafrina (2017), kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan dengan bertanggung jawab, secara kualitas dan kuantitas. Beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, kerja sama tim dan etos kerja.

PT. Medquest Jaya Global sejak didirikan pada tahun 2004 berkonsentrasi pada distribusi alat kesehatan dan farmasi, dengan mengedepankan inovasi dan teknologi terkini. Saat ini kami mendistribusikan lebih dari 30 merek terkemuka di dunia, yang meliputi peralatan di bidang bank darah, diagnostik, penelitian dan industri.

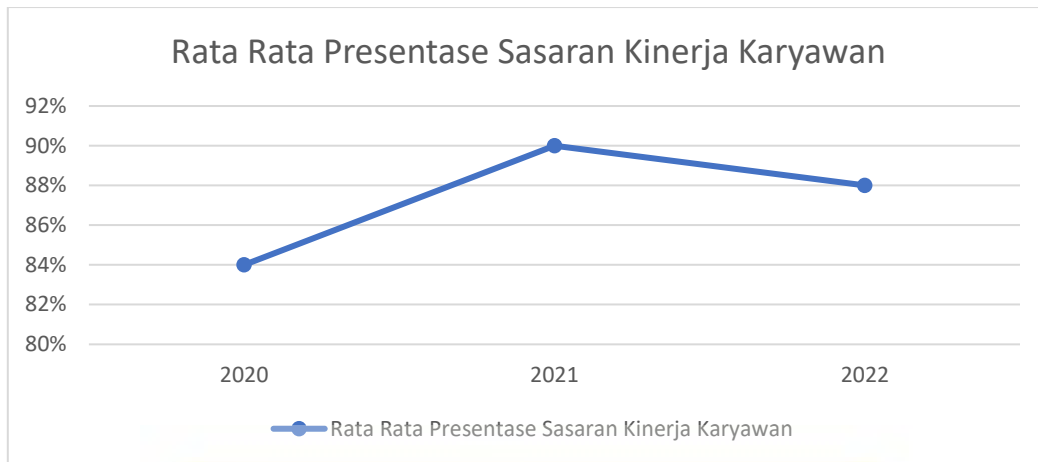
Saat ini membagi bisnis menjadi 5 divisi: bank darah, Rumah Sakit & Diagnostik Klinis, ilmu hayati, farmasi dan vaksin, serta bisnis luar negeri. Dengan cakupan wilayah meliputi rumah sakit pemerintah, rumah sakit swasta, laboratorium penelitian, klinik, departemen kesehatan dan unit transfusi darah di seluruh Indonesia dan negara lain untuk cakupan divisi di luar negeri. Saat ini memiliki 235 karyawan profesional dari Pemasaran, Administrasi, Penjualan, dan Insinyur yang bertekad untuk memberikan solusi yang lebih baik kepada pelanggan. Komitmen, integritas, kerja sama tim yang kuat, dan kepuasan pelanggan adalah kunci untuk mencapai visi dan misi kami.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Medquest Global Jaya Jakarta

No	Indikator	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	100%	82%	87%	87%
2	Bertanggung Jawab	100%	85%	92%	91%
3	Disiplin Kerja	100%	84%	88%	85%
4	Produktivitas Kerja	100%	86%	94%	88%
5	Keterampilan Berkomunikasi	100%	84%	89%	90%
Rata-rata			84%	90%	88%

Sumber : Data Karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta



Sumber : Data Karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta

Gambar 1.1

Grafik Rekapitulasi Persentase Sasaran Kinerja Karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta

Dari tabel 1.1 dan gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dan kenaikan (fluktuatif). Terlihat dari Rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 84% lalu 2021 naik sebesar 90% kemudian ditahun 2022 mengalami penurunan sebesar 88%. Secara umum kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawannya sebesar 100%. Dengan belum tercapainya target kinerja karyawan, maka departemen berusaha mencari solusi agar dapat mencapai target kinerja yang sudah direncanakan.

Lingkungan kerja karyawan juga sangat memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2010). Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pekerja melakukan hal-hal dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, gangguan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan. Penelitian tentang lingkungan kerja fisik kaitannya dengan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan sebagaimana disampaikan dalam penelitiannya Setiawan & Khurosani (2018) dan Nisa et al. (2018).

Selain lingkungan kerja fisik, budaya organisasi adalah komponen tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi terdiri dari sistem nilai-nilai (*values*), norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), dan norma-norma yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah organisasi. Untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, mengatur alokasi sumber daya, dan sebagai alat untuk menangani masalah dan pertanyaan. Penelitian tentang budaya organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan sebagaimana disampaikan dalam penelitiannya Gemarifannoor et al. (2018) dan Prasetyo et al. (2020).

Selain budaya organisasi, kerja sama tim adalah komponen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras, pekerjaan organisasi tidak akan terselesaikan. Menurut Poernomo (2006), kerjasama tim adalah pekerjaan yang dilakukan dan dipimpin oleh sekumpulan orang yang tergabung dalam suatu perusahaan. Kerja sama tim sangat penting untuk meningkatkan kinerja di perusahaan, baik swasta maupun pemerintahan. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian tentang kerjasama tim kaitannya dengan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan sebagaimana disampaikan dalam penelitiannya Elang et al. (2021) dan Nurwita (2018).

Etos kerja adalah keyakinan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan usaha terbaiknya. Karyawan dengan etos kerja yang kuat lebih produktif dan lebih baik dalam kinerjanya. Etos kerja yang baik memastikan bahwa kinerja karyawan berada dalam batas-batas yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang dan cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah sekumpulan perilaku kerja yang positif yang berakar pada kerjasama yang kuat, keyakinan yang fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Penelitian tentang etos kerja kaitannya dengan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan sebagaimana disampaikan dalam penelitiannya Aqsariyanti & Razak (2019).

Dari hasil Gambar 1.1 rekapitulasi sasaran kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil penurunan dan kenaikan (fluktuatif) pada kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta, kemungkinan dikarenakan oleh faktor lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, kerja sama

tim dan etos kerja yang ada di instansi tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, BUDAYA ORGANISASI, KERJA SAMA TIM DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEDQUEST GLOBAL JAYA JAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta?
3. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Medquest Global Jaya Jakarta

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian

tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, kerja sama tim dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, kerja sama tim dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, kerja sama tim dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

