#### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan,serta mempunyai tujuan yaitu dengan memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan juga untuk mensejahterakan pemilik dan karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang memenuhi persyaratan serta mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan sesuai dengan jabatannya.

Kinerja karyawan yang berkualitas sangat erat hubungannya dalam membantu mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu mempertahankan karyawan dengan kinerja yang berkualitas adalah salah satu strategi organisasi agar dapat lebih berkembang karena karyawan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan.

Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) "Kinerja karyawan adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Kinerja juga merupakan suatu yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang

dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

PT. Novell Pharmaceutical Laboratorie cabang Jakarta 3 yang terdapat di alamat Jl.Kemanggisan ilir II No.19 Palmerah, Usaha ini bergerak di bidang principle marketing obatan-obatan dan memasarkan hasil produksinya ke pasar-pasar domestik maupun luar negeri. Berdasarkan wawancara dengan nasional sales manajer PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3 kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini terbukti dari belum tercapainya tiga indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Emron Edison, dkk (2017:195). Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator: (1) Kualitas, yaitu menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan (baik tidaknya). (2) Kuantitas, yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien (3) ketepatan waktu, yaitu karyawan hadir dan pulang tepat waktu.

Selama tiga tahun terakhir ini PT. Novell Pharmaceutical Laboratories membukukan penjualan yang tidak pernah mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari hasil laporan penjualan dan target perusahaan diperoleh data sbb:

Tabel 1. 1

Laporan Data Penjualan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories

Cabang Jakarta 3

Tahun	Target	Penjualan
2018	Rp 540.354.000	Rp 250.893.000

2019	Rp 411.374.000	Rp 221.960.000
2020	Rp 327.529.000	Rp 169.821.000

Sumber: PT. Novell Pharmaceutical Laboratories (2020)

Dari data pada Tabel 1.1 dapat peneliti jelaskan bahwa penjualan di PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakakarta dalam 3 tahun terakhir terus menurun. Hal ini menimbulkan kerugian dan menyebabkan omset perusahaan berkurang. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi dan wawancara terdapat beberapa permasalahan yaitu insenstif,lingkungan kerja dan budaya organisasi yang terjadi mengakibatkan kinerja karyawan belum optimal,selanjutnya peneliti melakukan pra survey kepada 20 karyawan PT.novell Pharmacetical Laboratories cabang Jakarta 3 atas permasalah tersebut.

Menurut hasil pra survey peneliti pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3 fenomena insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey Insentif pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratoties

Cabang Jakarta 3

No	Keterangan	Hasil		Iumlah
		Ya	Tidak	Jumlah
1	Pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja?		16	20
2	Perusahaan memberikan profit sharing (bagi hasil) secara adil		10	20

3	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer?	5	15	20	
---	---	---	----	----	--

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 maka terdapat fenomena mengenai insentif pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3 yaitu pembagian bonus. Pembagian bonus yang tidak sama karena bonus didapatkan dari kinerja mereka yang melampaui batas dari hasil yang telah ditetapkan harus disesuaikan dengan pencapaian target menyebabkan adanya konflik sosial diantara karyawan apabila yang lain mendapatkan bonus lebih besar dari yang lain. Bonus yang diberikan kepada karyawan haruslah dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan, dengan jam kerja yang sama mereka berfikiran dapat mendapatkan bonus yang lebih besar.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3 adalah Lingkungan kerja.

Menurut hasil pra survey peneliti pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3 fenomena lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT.Novell

Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3

No	Keterangan		Hasil	Jumlah
No			Tidak	
	Pencahayaan di tempat kerja			
1	membantu saya dalam	2	18	20
	menyelesaikan pekerjaan ?			

2	Suhu udara ditempat kerja saudara bekerja membuat nyaman untuk bekerja?	5	15	20
3	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu dalam bekerja ?	7	13	20

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.3 maka dapat diketahui pada PT.Novell Pharmaceutical Labortories cabang jakarta 3 terdapat fenomena lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang baik dan letak meja kerja yang terlalu sempit dapat menyulitkan karyawan untuk bergerak. Hubungan antara sesama karyawan, atasan dan masyarakat sekitar juga harus dijaga karena bisa ada dampak kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya oganisasi. Menurut hasil pra survey peneliti pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3 budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 4

Hasil Pra Survey Budaya Organisasi Pada Karyawan PT.Novell

Pharmaceutical Labaoratories Cabang Jakarta 3

No	Keterangan	Hasil		Jumlah
		Ya	Tidak	Juilliali
1	Organisasi mendorong mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat?		20	
2	Jika bertemu dengan rekan kerja selelu memberi salam	9	11	20
3	Organisasi membantu mengatasi masalah di lingkungan kerja ?	5	15	20

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.4 maka dapat diketahui pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang jakarata 3 terdapat fenomena budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kurangnya peran organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dan kurangnya organisasi dalam mendorong pegawai untuk mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat.

Tabel 1. 5 Research Gap

No	Variabel	Penelitian posotif	Penelitian negatif
	6	Insentif berpengaruh positif	Insentif tidak memiliki
1	Insentif	dan signifikan terhadap	pengaruh positif terhadap
1	Hischen	kinerja karyawan.	kinerja karya <mark>w</mark> an.
		Maziah (2016)	Ardiani (201 <mark>5</mark> )
		Iingkungan kerja	
		berpengaruh signifikasn	Lingkungan Kerja tidak
	Lingkungan	terhadap kinerja karyawan.	memiliki pengaruh
2	Kerja Kerja	Virgiyanti, dan Bambang	terhadap ki <mark>n</mark> erja.
	Kerja	Swasto	karyawan Heny Sidanti
		Sunuharyo	(2015)
		(2018)	
	<b>L</b> .		Budaya Organisasi tidak
\	41	Budaya organisasi	meliliki pengaruh
3	Budaya	berpangruh signifikan	terhadap kinerja
	organisasi	terhadap kinerja karyawan .	karyawan. Pawirosumarto
		Tri Mulyani Kartini (2020)	et al
			(2017)

Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan Insentif,lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH INSENTIF,

# LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOVELL PHARMACEUTICAL LABORATORIES CABANG JAKARATA 3".

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1. Apakah terdapat pengaruh insentif,lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3 ?
- 2. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3?
- 3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3?
- 4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3?

### C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Insentif, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3.
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada
   PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta
   3.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Jakarta
   3.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

#### 1. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini/penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam dunia kerja terutama yang berhubungan dengan insentif, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dijadikan sebagai bahan refrensi dan literatur bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Jakarta 3.

#### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan refrensi pengetahuan bagi para pembaca dan dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yang lebih luas.