

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi tanpa didukung karyawan yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahterannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya menurut Yulianti dalam Safitri (2013). Penilaian kinerja menurut Noe dalam Kaswan dalam Safitri (2013) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sinambela dalam Safitri (2013) mengungkapkan kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mathis & Jackson (2007), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, dalam Sugiono(2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ; Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan, Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru, Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan,

Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan, Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi, Inovasi

(Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi, Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan perlu didukung oleh kinerja karyawan yang baik dalam instansi tersebut, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Untuk mengetahui apakah karyawan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik perlu diadakan penilaian terhadap kinerja/prestasi kerja karyawan. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui sejauh mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) - PT PPI yang dikenal juga sebagai "ITC" singkatan dari "Indonesia Trading Company" merupakan satu-satunya BUMN trading company di Indonesia. PT PPI bergerak di perdagangan umum meliputi ekspor, impor, dan distribusi yang merupakan merger dari tiga BUMN Niaga yaitu PT. Tjipta Niaga (Persero), PT. Dharma Niaga (Persero) dan PT. Pantja Niaga (Persero) yang berlaku efektif sejak tanggal 31 Maret tahun 2003 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 22 tahun 2003. Pada bulan Juni 2003, Pemerintah Indonesia telah memutuskan untuk menggabungkan sisa tiga Niaga atau perusahaan perdagangan menjadi hanya satu perusahaan perdagangan yaitu PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) atau juga dikenal sebagai Indonesia Trading Company (ITC). Oleh karena itu, ITC menjadi perusahaan

perdagangan yang sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Kemudian, untuk memenuhi standar bisnis internasional dan peraturan, beberapa hak istimewa yang ada telah diambil kembali oleh Pemerintah sehingga Perusahaan berjalan seperti perusahaan umum.

Sesuai Keputusan Menteri Perdagangan Nomor 44/M-DAG/PER/9/2009, ITC ditunjuk sebagai Perusahaan satu-satunya yang dapat melakukan perdagangan dan pendistribusian Bahan Kimia Berbahaya di wilayah Indonesia. Dalam Keputusan ini, terdapat 305 (tiga ratus lima) jenis bahan kimia berbahaya yang dikendalikan dan hanya dapat dijual dan didistribusikan oleh ITC. Keputusan tersebut masih memperbolehkan *end user* seperti perusahaan manufaktur untuk mengimpor sendiri bahan-bahan ini dengan catatan untuk penggunaan sendiri (tidak untuk perdagangan), namun tetap masih harus mematuhi peraturan Menteri Perdagangan tersebut.

Saat ini, PT PPI didukung oleh 34 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan terletak di kota-kota besar atau ibukota propinsi. Setiap cabang didukung oleh staf profesional, gudang dan kendaraan transportasi. PT PPI, sebagai salah satu perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam usaha perdagangan telah menunjukkan eksistensinya dengan baik. Berdiri sejak tahun 2003, PT PPI berkembang menjadi perusahaan besar dengan jumlah cabang yang tersebar diseluruh indonesia di 32 provinsi dan memiliki kurang lebih 760 karyawan yang berkualitas. Dan mempunyai Visi "Sebagai Representasi Pemerintah dalam Perdagangan dan Penyangga Pangan" Misi Melaksanakan penyediaan dan stabilisasi harga untuk pangan dan pakan strategis. Meningkatkan ekspor produk khas Indonesia. Menjadi perusahaan berbasis Teknologi Informasi dan pelestarian lingkungan.

Kegiatan utama PT. PPI adalah perdagangan umum yang terdiri Ekspor, Inpor, dan Distribusi. Pada saat ini, produk dan komoditi yang diperdagangkan oleh PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero)/ ITC termasuk produk industri dan kastomer. Produk industri termasuk material kontruksi (Semen,

Aspal, Produk Baja/Produk Besi lainnya), Produk Agro (Bahan Kebutuhan Pokok, Rempah-rempah, Hasil Hutan dan Produk Perikanan), Bahan Kimia (Pupuk, Pestisida, Bahan kimia berbahaya dan Obat-obatan) dan Mesin dan peralatan (Alat kesehatan, Alat pertanian, Mesin berat dan Kendaraan Bermotor). Untuk produk consumer terdiri dari beberapa brand terkenal seperti Unilever juga untuk produk makanan dan minuman khususnya Duty paid minuman beralkohol (sebagai importer resmi yang di tunjuk oleh pemerintah).

Dalam aktivitas perusahaan, perusahaan dibantu lebih kurang 50 karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman dengan struktur organisasi yang solid dan management yang kompak. Sebagai penunjang, perusahaan memiliki jaringan marketing/gerai pemasaran yang luas dan berkembang seperti kantor yang berada di pusat namun belum tentu di kantor cabang, pergudangan dan infrastruktur lainnya. Disamping itu perusahaan mempunyai kendaraan-kendaraan operasional di setiap wilayah kerja PT. PPI. Perusahaan PPI cabang Bandar Lampung bergerak dalam Ekspor, Impor, dan Distribusi namun PT. PPI cabang Bandar Lampung melakukan perdagangan Ekspor dan Impor harus melalui kantor pusat yang berada di Jakarta terlebih dahulu, maka karena itu semua barang yang datang harus melalui kantor pusat, baru di kirim di kantor-kantor cabang termasuk PT.PPI cabang Bandar Lampung.

Penilaian kinerja di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung dilakukan dalam setahun, penilaian dilakukan oleh BUMN untuk mampu meningkatkan daya saing sekaligus siap menghadapi era pasar bebas. Dan akan disetujui oleh direktur PT PPI cabang Bandar Lampung. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan BUMN menilai semua elemen di perusahaan tersebut yang berpengaruh pada pengelolaan perusahaan, peningkatan proses, dan peningkatan hasil dengan adanya KPKU (kriteria penilaian kinerja unggul) sebagai alat ukur, maka BUMN diharapkan dapat merancang keunggulan kinerja organisasi.

Begitu pula PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) dilakukannya pembukaan *assessment* oleh para direksi dan pejabat struktural PPI oleh direktur utama. Penilaian implementasi KPKU(Kriteria Penilaian Kinerja Unggul) kali ini dilakukan secara independen dilakukan oleh komite BUMN. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan dokumen dan kinerja perusahaan sebagai berikut: penilaian proses ADLI (*approach deployment learning integration*) dan penilaian hasil LeTCI (*level trend comparison integration*).

Terdapat empat faktor/syarat yang digunakan untuk mengevaluasi proses yaitu approach, deployment, learning, integration (ADLI).

Table 1.1: Evaluasi Proses

Faktor	Mengacu pada:
Approach (pendekatan)	<ul style="list-style-type: none"> - Metode yang digunakan untuk menyelesaikan proses - Kesesuaian metode untuk persyaratan item dan lingkungan oprasi organisasi - Efektivitas penggunaan metode - Sejauh mana pendekatan ini berulang dan didasarkan pada data yang dapat dipercaya dan informasi
Deployment (penyebaran)	<ul style="list-style-type: none"> - Sejauh mana pendekatan telah diterapkan dalam menangani persyaratan item yang relevan dan penting untuk organisasi - Sejauh mana pendekatan diterapkan secara konsisten - Sejauh mana pendekatan yang digunakan (dieksekusi) oleh semua unit kerja yang sesuai
Learning (belajar)	<ul style="list-style-type: none"> - Menyempurnakan pendekatan melalui siklus evaluasi dan perbaikan - Mendorong perubahan terobosan pada pendekatan melalui inovasi - Berbagi perbaikan dan inovasi dengan unit kerja terkait lainnya dan proses ke dalam organisasi
Integration	<ul style="list-style-type: none"> - Sejauh mana pendekatan sejajar dengan kebutuhan organisasi, diidentifikasi dalam profil organisasi dan

(integasi)	<p>item-item proses lainnya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sejauh mana tindakan, informasi, dan system peningkatan saling melengkapi seluruh proses dan unit kerja - Sejauh mana rencana, proses, hasil, analisis, belajar, dan tindakan adalah harmonis di seluruh proses dan unit kerja untuk mendukung organisasi mencapai tujuan yang luas
------------	--

Empat faktor yang digunakan untuk mengevaluasi hasil yaitu levels, trends, comparisons, and integration (LeTCI).

Tabel 1.2: Evaluasi Hasil

Faktor	Mengacu pada :
Level (tingkat)	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kinerja saat ini
Trends (tren)	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perbaikan kinerja atau keberlanjutan kinerja yang sudah baik - Kinerja relative terhadap benchmark atau pemimpin industry
Comparisions (perbandingan)	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja relative terhadap perbandingan yang tepat, seperti dilakukan pada persaingan atau organisasi serupa - Kinerja relative terhadap benchmark atau pemimpin industry
Integration (integasi)	<ul style="list-style-type: none"> - Sejauh mana hasil tindakan (sering melalui segmentasi) menangani pasien penting dan stakeholder, pelayanan kesehatan, pasar, proses, dan persyaratan kinerja rencana aksi yang diidentifikasi dalam profil organisasi dan dalam proses item - Sejauh mana hasil mencakup indikator-indikator yang valid dari kinerja masa depan - Sejauh mana hasil diharmoniskan di seluruh proses dan unit kerja untuk mendukung tujuan organisasi yang luas.

Berdasarkan acuan diatas faktor – faktor baik untuk proses maupun hasil merupakan hal-hal yang dinilai dari setiap item pertanyaan dalam kuisisioner. Penetapan skor item memiliki pedoman yaitu: semua area untuk mengatasi harus dimasukkan dalam respon item. Respon harus mencerminkan apa yang penting bagi organisasi. Dalam menetapkan skor untuk item, pertama menentukan skor rentang (misalnya, 50 persen sampai 60 persen) adalah yang paling deskriptif dari tingkat prestasi organisasi seperti yang disajikan dalam respon item.

Menetapkan skor actual dalam kisaran yang dipilih memerlukan evaluasi apakah respon item yang lebih dekat dengan pernyataan dalam kisaran skor berikutnya yang lebih tinggi atau lebih rendah berikutnya. Sebuah item hasil dengan skor 70 persen merupakan indikasi yang jelas dari tingkat baik dari kinerja, tren yang menguntungkan, dan kesesuaian data komparatif untuk daerah hasil tercakup dalam item dan penting untuk misi organisasi. Skor yang lebih tinggi mencerminkan trend tingkat kinerja yang lebih baik, kinerja komparatif yang kuat, cakupan yang lebih luas dan integrasi dengan persyaratan organisasi atau misi.

**Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan
Perdagangan Indonesia Cabang Bandar Lampung**

Kriteria Nilai	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	9	18	6	12
Baik	22	44	18	36
Cukup	18	36	23	46
Kurang	1	2	3	6
Buruk	-	-	-	-
Jumlah	50	100	50	100

Sumber : PT PPI cabang Bandar Lampung, 2017

Dari tabel 1.2 data penilaian kinerja diketahui persentase kondisi kinerja karyawan PT PPI pada tahun 2015 dengan nilai sangat baik sebesar 18%, dengan nilai baik sebesar 44%, dengan nilai cukup sebesar 36%, dengan nilai kurang sebesar 2%. Sedangkan pada tahun 2016 dengan nilai sangat baik 12%, dengan nilai baik sebesar 36%, dengan nilai cukup sebesar 46%, dengan nilai kurang sebesar 6%. Dari data tersebut dapat diketahui dimana ada penurunan kinerja dari tahun 2015 ke 2016, hal itu terjadi karena ada nya perbedaan lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu yang belum memadai. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai perilaku kerja karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut:

Tabel 1.4 Kriteria Penilaian

Sangat baik	91-100 %
Baik	76-90 %
Cukup	61-75 %
Kurang	51-60 %
Buruk	50-0 %

Sumber : PT PPI cabang Bandar Lampung, 2017

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pembenahan fasilitas perusahaan dan memperhatikan latar belakang karyawan seperti pendidikan, usia dan kepribadian dengan kata lain yaitu lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Stewart (2009), mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu

perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan, karna lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir kemangkiran kerja pada karyawan serta mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja karyawan dan menghambat aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja yang di hasilkan oleh karyawan menjadi tidak efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien.

Hasil wawancara dari beberapa karyawan Perusahaan Perdagangan Indonesia (pesero) cabang Bandar Lampung, diketahui bahwa lingkungan kerja masih belum memadai, fasilitas yang masih kurang dan ruangan kerja yang kurang luas, sehingga karyawan kurang efektif dalam berkerja. Fasilitas yang ada di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung

meliputi pendingin ruangan yang berjumlah 1 unit, komputer yang masih hanya tersedia di beberapa bagian ruangan saja, dan mesin ketik. Sedangkan luas ruangan kerja karyawan masih sangat sempit, Beberapa ruangan karyawan masih menjadi satu dan ruangan yang kurang tersusun. Hal ini dirasa kurang untuk menunjang kinerja karyawan untuk kedepannya sehingga kemungkinan terjadi.

Lingkungan kerja saja tidak cukup, karakteristik individu juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Rahman (2013:77), mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Robbins (2006:46) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang karyawan menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan komitmen, Tekat dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkannya, Dimana hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu. Hasil penelitian terdahulu oleh I wayan subagiarta (2016) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Dari hasil pengamatan penulis pada karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) Cabang Bandar Lampung, karakteristik individu dalam hal ini pendidikan karyawan masih belum merata hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang lulusan strata pendidikan menengah dan sementara karyawan yang lainnya ada yang sarjana maupun diploma. Sehingga karyawan masih kurang meningkatkan motivasi dalam memberdayakan dirinya untuk menaati peraturan yang diterapkan.

Karakteristik karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung beragam sehingga target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula, oleh karna itu pencapaian target masih jauh dari target yang diberikan sehingga akan dampaknya dirasakan oleh perusahaan. Berikut adalah daftar pendidikan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.5
Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Karyawan PT PPI cabang
Bandar Lampung Pada Tahun 2016

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S2	2
2	S1	11
3	D3	14
4	D1	15
5	SMA	8
Jumlah Karyawan		50

Sumber: PT PPI cabang Bandar Lampung, 2017

Berdasarkan table 1.3 di atas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung yang bervariasi, dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan SMA/Sederajat yaitu 8 orang, pendidikan D1 yaitu 15 orang, D3 yaitu 14 orang, S1 yaitu 11 orang dan S2 yaitu 2 orang total karyawan 50 orang. Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN PERDAGANGAN INDONESIA (persero) CABANG BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakan di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

penelitian di batasi pada masalah :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT perusahaan perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT perusahaan perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini akan dilakukan di PT perusahaan perdagangan Indonesia (persero) cabang Bandar Lampung yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No. 22 Bandar Lampung 35118 Indonesia.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan kinerja karyawan .

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero).
2. Untuk menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero).
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero).

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero)

Hasil penilaian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak karyawan dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

1.5.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan di teliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis .

BAB III Metode Penelitian

Merupakan bab yang menjelaskan mengenai metode penelitian. Hal hal yang tercantum dalam bab ini antara lain variabel penelitian termasuk pengukuran dan definisi oprasionalnya, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan .

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Merupakan bagian dari analisis data yang memngelolah data dengan data analisis yang telah ditetapkan sehingga bisa menguji hipotesis.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**