

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi landasan teori pada penulisan tugas akhir skripsi ini guna mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis yang digunakan dan pengolahan data. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Oashttamadea (2020)

Penelitian ini berjudul “*Workload Analysis of Medical Record Staff in a Primary Healthcare in Batusangkar Using Full Time Equivalent (FTE) Method*”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Subjek yang digunakan adalah petugas dibagian rekam medis, dimana terdiri dari 5 orang petugas yaitu, satu orang direktur, 2 orang suster dan 2 orang bidan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis beban kerja petugas rekam medis di Klinik Sakato. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)* dengan data yang diperoleh melalui kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dan dikonversi kedalam nilai indeks FTE. Setelah dilakukannya penelitian dan analisis data, ditemukan bahwa indeks FTE adalah 1,46 yang dikategorikan overload. Dalam hal ini, Klinik Sakato memiliki 2 orang petugas rekam medis yang ditempatkan dibagian rekam medis. Dengan indeks FTE 1,46; beban kerja masing-masing tenaga kesehatan dibagian rekam medis sebesar 0,73. Kondisi ini beum mampu memenuhi indeks beban kerja normal, yaitu 1-1,28. Maka disarankan untuk Klinik Sakato menyusun ulang job description dibagian rekam medis.

2. Susilo dan Yustiawan (2016)

Penelitian ini berjudul “*Calculation of Nursing Staff Using Full Time Equivalent in Adi Husada Undaan Wetan Hospital Surabaya*”. Penelitian ini merupakan penelitian observasional menggunakan pendekatan deskriptif analitik. subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat pada bagian rawat inap penyakit dalam, anak, bedah dan obstetric serta ginekologi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tenaga perawat yang sesuai dengan Rumah Sakit Adi Husada

Undaan Wetan Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dengan data yang diperoleh dari laporan Manajer Keperawatan Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. Setelah dilakukan penelitian dan pengolahan data menggunakan metode FTE diketahui bahwa jumlah perawat dengan metode FTE lebih sedikit dibandingkan ketentuan yang tercantum dalam Metode Depkes RI 2005, hal ini terjadi karena kurangnya data mengenai jam rata-rata perawatan dan proyeksi jumlah hari rawat pasien di bagian rawat inap.

3. Wardanis (2018)

Penelitian ini berjudul “Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode FTE”. Penelitian ini merupakan penelitian observasional menggunakan pendekatan deskriptif analitik. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh tenaga yang ada di unit Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya, dengan sampel yang digunakan adalah 5 orang tenaga kerja rekam medis dan 1 orang *helper*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah perbandingan jumlah tenaga kerja yang ada di Rumah Sakit Bedah Surabaya sesuai dengan beban kerja objektif yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dengan data yang diperoleh melalui pencatatan dan wawancara yang kemudian dianalisis dan dikonversi ke dalam nilai indeks FTE. Setelah dilakukannya penelitian dan analisis data, didapatkan bahwa beban kerja supervisor dan pelaksana rekam medis pada *shift* pagi dikategorikan memiliki beban kerja yang normal. Sedangkan untuk pelaksana *shift* sore, malam dan *helper* memiliki beban kerja yang dikategorikan rendah atau *underload*.

4. Sari, Sakka dan Paridah (2017)

Penelitian ini berjudul “Analisis Beban Kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) pada Dokter Umum di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2017”. Penelitian ini merupakan penelitian observasional menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh dokter umum PNS yang aktif dan bekerja dengan shift kerja di RSUD Bahteramas tahun 2017, dengan sampel 18 orang dokter umum. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah jumlah kebutuhan tenaga dokter umum yang tersedia sesuai dengan beban kerja yang diemban di lapangan. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dengan data yang

diperoleh melalui kegiatan observasi yang telah dilakukan yang kemudian dikonversi kedalam nilai indeks FTE. Setelah dilakukannya penelitian dan analisis data, didapatkan bahwa jumlah kerja dokter umum di bagian instalasi gawat darurat menggunakan metode FTE yaitu 0,46 atau dapat dikategorikan sebagai underload artinya dokter umum hanya bekerja kurang lebih separuh dari jam kerjanya. Maka dari itu RSUD Bahteramas harus lebih mempertimbangkan dalam melakukan perencanaan jumlah kebutuhan tenaga kerja dokter umum kedepannya agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

5. Junaidi dan Fudholi (2021)

Penelitian ini berjudul “*Workload Analysis Using Full Time Equivalent Methode on Employees Level Staff & Admin at PT ABCD*”. Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini bergerak di Bidang pertambangan. Subjek dari penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian Admin dan Staff. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan secara optimal. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) yaitu metode analisis beban kerja yang mengukur lamanya waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Setelah dilakukannya penelitian dan pengolahan data menggunakan metode FTE diketahui bahwa terdapat ketidakseimbangan beban kerja dari 31 karyawan yang ada, dimana 5 karyawan memiliki beban kerja yang melebihi normal (*overload*), dan 6 karyawan memiliki beban kerja dibawah normal (*underload*). Maka dari itu perusahaan perlu melakukan perbaikan dengan cara menggabungkan beberapa pekerjaan dan pelatihan karyawan yang memiliki kelebihan beban kerja.

6. Fahmy, Muallifatul dan Amrullah (2018)

Penelitian ini berjudul “Analisis Beban Kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* untuk Mengoptimalkan Kinerja pada Teknisi *Maintenance RTG*”. Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini bergerak di Bidang jasa *maintenance Rubber Tyred Gantry Crane* (RTG). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh teknisi *maintenance RTG*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja serta mengetahui berapa jumlah teknisi yang paling optimal berdasarkan beban kerja yang diterima. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Setelah dilakukan

penelitian dan pengolahan data menggunakan metode FTE diketahui dari 18 teknisi yang ada, terdapat 8 teknisi yang memiliki beban kerja dikategorikan sebagai beban kerja *overload*, 8 teknisi yang memiliki beban kerja dikategorikan sebagai beban kerja *underload* dan hanya 2 teknisi yang memiliki beban kerja normal. Hasil uji pengaruh juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Rekomendasi yang diberikan kepada perusahaan adalah melakukan penambahan tenaga teknisi dari 18 orang menjadi 21 orang agar beban kerja yang diterima oleh setiap teknisi proporsional.

7. Kurniawan (2020)

Penelitian ini berjudul “Analisis Beban Kerja Karyawan PT XYZ Indonesia ada bagian *Insulation* menggunakan Metode *Full Time Equivalent*”. Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini bergerak di Bidang manufaktur dengan memproduksi transformator daya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh operator bagian *insulation*. Tujuan penelitian ini adalah memberikan beban kerja yang merata untuk operator dan menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dengan data yang diperoleh melalui kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dan dikonversi kedalam nilai indeks FTE. Setelah dilakukannya penelitian dan analisis data melalui metode FTE 16 operator bagian *insulation* memiliki rata-rata nilai beban kerja sebesar 0,34; dimana peneliti merekomendasikan untuk melakukan pengurangan ataupun pengalihan menjadi 9 operator saja yang bekerja dibagian *insulation* dengan rata-rata nilai beban kerja yang didapatkan adalah 1,06. Selain efisiensi, dengan adanya pengurangan ataupun pengalihan operator ini dapat memudahkan dalam proses pengawasan pada saat bekerja.

8. Dewi dan Al-Ghofari (2020)

Penelitian ini berjudul “Analisis Beban Kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) untuk Menentukan Kebutuhan Operator Proses Pengemasan Kosmetik PT. XYZ”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah 11 orang operator proses pengemasan. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui berapa besaran beban kerja operator pengemasan pada unit produksi kosmetik selama 8 jam. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time*

Equivalent (FTE) dengan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara sebagai data primer dan data perusahaan bagian unit pengemasan yang kemudian dianalisis dan dikonversi kedalam nilai indeks FTE. Setelah dilakukannya penelitian dan analisis data, beban kerja yang diterima oleh operator bagian pengemasan memiliki beban kerja yang diatas normal atau dapat dikategorikan sebagai *overload*, dimana operator stiker container memiliki indeks nilai FTE 4,290, operator bintang container memiliki indeks nilai 1,434 untuk operator wanita dan 1,654 untuk operator pria, dan operator brongsong container memiliki indeks nilai FTE 5,441. Dari hasil tersebut maka PT. XYZ membutuhkan penambahan jumlah operator stiker container 5 orang, operator bintang container 2 orang dan operator brongsong container 6 orang.

9. Herdiana dan Prastawa (2019)

Penelitian ini berjudul “Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)”. Penelitian ini merupakan penelitian dengan studi lapangan dan studi pustaka. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang berisikan 28 orang pegawai. Tujuan utama dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui jumlah pegawai yang ahli dan profesional pada Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada PT.PLN DJTY. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dengan data yang diperoleh melalui penggalan informasi perusahaan terkait uraian *job description*, waktu penyelesaian tugas dan jam kerja yang ada diperusahaan. Setelah dilakukannya penelitian dan analisis data, didapatkan bahwa pada bidang SDMO terdapat 15 pegawai dengan beban kerja yang normal (*inload*), 4 pegawai dengan beban kerja dibawah normal (*underload*), dan 9 pegawai dengan beban kerja diatas normal (*overload*). Dari hasil perhitungan FTE juga diketahui bahwa bidang SDMO membutuhkan 6 tambahan pegawai agar bidang SDMO bekerja lebih optimal.

10. Laynar, Budiharti, dan Kiswandono (2020)

Penelitian ini berjudul “Pengukuran Beban Kerja Karyawan dengan *Full Time Equivalent* untuk Meningkatkan Produktifitas Di CV. Gandrial Lestari,

Makassar". Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini bergerak di Bidang produksi kopi arabica. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 12 orang karyawan dibagian produksi. Tujuan utama dilakukannya penelitian ini dikarenakan CV. Gandrial Lestari Makassar belum melakukan penetapan jumlah tenaga kerja yang sesuai pada bagian produksi yang mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima dengan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dengan data yang diperoleh melalui pengukuran siklus kerja pada setiap karyawan untuk data primer, sedangkan studi literatur, skripsi, jurnal penelitian, dan dokumen perusahaan terkait waktu kerja dan kapasitas produksi perusahaan untuk data sekunder. Setelah dilakukannya penelitian dan analisis data, didapatkan bahwa beban kerja karyawan bagian pencucian sebesar 0,60 atau dikategorikan sebagai beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan pencucian 0,60 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan pengeringan 1 0,64 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan pengeringan 2 0,59 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan pengeringan 3 0,55 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan pengupasan kulit tanduk 1 0,52 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan pengupasan kulit tanduk 2 0,48 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan sortasi 1 0,73 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan sortasi 0,78 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan sortasi 3 0,79 beban kerja dibawah normal (*underload*), karyawan pengemasan 1 0,37 beban kerja dibawah normal (*underload*), dan karyawan pengemasan 2 0,37 beban kerja dibawah normal (*underload*). Dari hasil perhitungan beban kerja tersebut maka karyawan bagian produksi kopi arabica di CV. Gandrial Lestari Makassar harus dilakukan peningkatan target produksi sebanyak 130 kg atau dilakukan peningkatan sebesar 61.90% dari target sebelumnya apabila tidak ingin melakukan pengurangan jumlah karyawan.

II.2 Tinjauan Pustaka

II.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aspek yang memegang peranan penting dalam perkembangan manajemen suatu perusahaan (Manggabarani et al., 2020). Akibatnya, organisasi perlu memilih individu-individu yang tepat untuk pekerjaan

atau posisi yang tepat (Husniati & Fadilah, 2020). Sehingga sumber daya manusia yang ada harus di manage dengan sebaik mungkin agar sumber daya manusia tersebut bisa mencapai optimalisasi dalam bekerja. Maka dari itu ada ilmu yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan dari manajemen dan sumber daya manusia. Suatu proses yang dilakukan sebagai upaya dalam mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang sumber daya organisasi lainnya merupakan pengertian dari manajemen (Elbadiansyah, 2019). Sedangkan sumber daya manusia merupakan individu ataupun sekumpulan manusia yang dikontrol dan dibudidayakan dalam sebuah organisasi, institusi ataupun organisasi sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan dari organisasi itu. Sedangkan menurut Arifin (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses *planning, organizing, coordinating, implementing, dan controlling* terhadap kegiatan *procurement, development, compensation, integration, maintenance*, dan pemisahan karyawan sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2013) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan, memperoleh, mengasah, menilai dan melakukan kompensasi karyawan serta mengurus relasi terkait ketenaga kerjaan mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Mengelola manusia ataupun tenaga kerja yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai satuan sumber daya manusia yang memiliki *satisfaction* dan bisa memberikan *satisfaction* adalah tugas dari manajemen SDM. Adapun manajemen fungsi dari MSDM, seperti fungsi manajemen secara umum menurut Larasati (2018), yaitu:

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan meliputi hal menyangkut merencanakan kebutuhan tenaga kerja.
- 2) Pengorganisasian meliputi hal menyangkut mengorganisir semua tentang kerja.
- 3) Pengarahan meliputi hal menyangkut mengarahkan semua karyawan.
- 4) Pengendalian meliputi hal menyangkut mengendalikan semua karyawan.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan SDM meliputi hal menyangkut *recruitment - selection - orientation - placement*.
- 2) *Developing* meliputi hal menyangkut pendidikan dan latihan.
- 3) *Compensation and protection* meliputi hal menyangkut upah, insentif, tunjangan, K3.
- 4) *Integration* meliputi hal yang menyangkut kepentingan organisasi perusahaan dan kebutuhan dari kepegawaian.
- 5) *Maintenance* meliputi hal yang menyangkut peningkatan kondisi fisik, psikis dan loyalitas.
- 6) *Discipline* meliputi hal menyangkut penerapan tata tertib karyawan.
- 7) *Termination* meliputi hal menyangkut pemberhentian hubungan kerja (PHK) akibat sebab-sebab tertentu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya, usaha dan cara untuk memaksimalkan sumber daya manusia serta mengurus segala suatu tentang berkaitan dengan manusia dalam suatu perusahaan agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu perlu dilakukan suatu pengelolaan dengan baik terhadap sumber daya manusia tersebut, guna mencapai efektifitas dan efisiensi.

II.2.2 Beban Kerja

Salah satu aspek krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan beban kerja. Ada beberapa pendapat yang mengemukakan beban kerja, seperti pendapat dari Hudaningsih dan Prayoga (2019) dimana beban kerja adalah beberapa kumpulan atau beberapa jumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit dalam organisasi ataupun pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. Selain itu pendapat dari Gawron (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tuntutan tugas, sebagai upaya dan sebagai aktivitas atau pencapaian. Sedangkan menurut (Tridoyo, 2014) sejumlah capaian pekerjaan atau capaian hasil yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam rentang waktu tertentu disebut beban kerja.

Dalam menetapkan beban kerja yang tepat bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, acap kali muncul kemungkinan terjadinya ketidakseimbangan meskipun

walaupun kecil. Menurut (Hakiim et al., 2018), ada tiga tingkatan untuk mengkalisifkasikan beban kerja yaitu:

1. Beban kerja diatas normal (*overload*) dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan lebih besar dibandingkan jam kerja yang telah ditentukan atau dapat diartikan volume pekerjaan yang diemban melebihi kemampuan pekerja.
2. Beban kerja normal (*inload*) dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sama dengan jam kerja yang telah ditentukan atau dapat diartikan volume pekerjaan yang diemban sama dengan kemampuan pekerja.
3. Beban kerja dibawah normal (*underload*) dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan lebih rendah dibandingkan jam kerja yang telah ditentukan atau dapat diartikan volume pekerjaan yang diemban terlalu rendah atau ringan dari kemampuan pekerja.

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang bersifat eksternal dan faktor yang bersifat internal. Irawati & Carrollina (2017) mengemukakan kedua faktor tersebut dapat dimengerti sebagai berikut:

1. Faktor yang bersifat internal adalah faktor yang berasal muasal dari dalam diri individu. Hal tersebut disebabkan oleh reaksi beban kerja eksternal yang memiliki potensi sebagai *stressor*, meliputi:
 - a. *Somatis Factor* :
 - 1) *Age*
 - 2) *Gender*
 - 3) *Body size*
 - 4) *Nutritional status*
 - 5) *Body health*
 - b. *Psychic Factor* :
 - 1) *Motivation*
 - 2) *Perception*
 - 3) *Trust*
 - 4) *Desire*

5) *Satisfaction*

2. Faktor yang bersifat eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh individu. Dimana faktor ini meliputi:

a. Tugas (*Task*)

Tugas ini dibagi menjadi dua, yaitu tugas bersifat fisik dan tugas yang bersifat mental. Untuk tugas yang bersifat fisik seperti *workspace layout* atau tata ruang, kondisi ruang tempat mereka bekerja, kondisi lingkungan tempat mereka bekerja, sikap kerja maupun beban kerja yang diemban. Sedangkan untuk tugas yang bersifat mental seperti *responsibility* atau tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan.

b. Organisasi Kerja (*Work Organization*)

Organisasi kerja yang dimaksud ialah bagaimana organisasi perusahaan dalam mengatur perihal besaran lama waktu kerja, waktu untuk karyawan beristirahat, *work shift*, sistem kerja dan lainnya.

c. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja berupa lingkungan kerja yang bersifat fisik, lingkungan kerja yang bersifat kimiawi, lingkungan kerja yang bersifat biologis dan lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Beban kerja yang optimal adalah yang tidak dikategorikan sebagai beban kerja yang terlalu berat (*overload*) ataupun beban kerja yang terlalu ringan (*underload*). Apabila karyawan memikul beban kerja yang terlalu berat tentu tidak akan berdampak baik, khususnya untuk karyawan dan organisasi karena output yang dihasilkan tidak akan maksimal. Dampak negatif dari beban kerja untuk pekerja atau karyawan dapat mengakibatkan:

1. Kualitas kerja yang menurun

Beban kerja *overload* yang tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawan akan mengakibatkan menurunnya kualitas dari *output* yang dihasilkan yang diakibatkan dari kelelahan secara fisik dan turunnya kemampuan untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Keluhan dari *customer*

Keluhan dari *customer* muncul dikarenakan adanya *output* yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi dan apa yang dijanjikan oleh perusahaan. Misalnya disaat *customer* harus menunggu dengan waktu yang lama untuk suatu produk, tetapi saat diterima produk tersebut tidak memuaskan.

3. Tingkat absensi yang tinggi

Beban kerja *overload* akan mengakibatkan para karyawan mengalami kelelahan atau bahkan sampai jatuh sakit. Apabila hal itu terjadi, tentu bukan hal baik bagi perusahaan karena ada karyawan yang harus absen sehingga produktifitas dan performa organisasi secara keseluruhan juga ikut menurun.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah beberapa kegiatan, tugas, ataupun pekerjaan yang wajib dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) berdasarkan tingkatan yaitu beban kerja normal, beban kerja diatas normal (*overload*), dan beban kerja dibawah normal (*underload*).

II.2.3 Analisis Beban Kerja

Setelah mengetahui apa itu beban kerja dan faktor utama yang mempengaruhi beban kerja, suatu perusahaan baru bisa melakukan kegiatan analisis beban kerja. Sedangkan menurut Zekben dan Prastawa (2017) analisis beban kerja atau *workload analysis* adalah suatu tahapan proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seorang pemangku jabatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada mereka yang dilaksanakan dalam kondisi maupun situasi yang normal.

Selain itu pemerintah telah menetapkan regulasi yang menjelaskan terkait analisis beban kerja yang tercantum dalam Permen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dimana “Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja”.

Ada beberapa hal yang diperlukan apabila ingin melakukan analisis beban kerja, yaitu:

1. Hasil *job analysis* yang berbentuk informasi jabatan.
2. Menentukan jumlah kerja dalam satu hari.
3. Menentukan satuan hasil.
4. Menentukan penyelesaian dari suatu tugas.
5. Menentukan standar waktu kerja.
6. Beban kerja yang nantinya akan diukur.
7. Jumlah tenaga manusia yang diperlukan.

Dalam mendapatkan suatu laporan terkait seberapa besar efektifitas dan efisiensi kerja suatu perusahaan yang dilihat atas dasar seberapa banyak tugas yang perlu diselesaikan dalam rentang waktu tertentu dilakukanlah pengukuran beban kerja. Dalam mengukur beban kerja perusahaan dapat melakukan berbagai macam metode. Menurut Mahawati et al. (2021) dari beberapa macam metode tersebut, ada 3 klasifikasi dalam mengukur beban kerja, yaitu:

1. Pengukuran subjektif

Pengukuran subjektif biasanya menggunakan skala penilaian, dimana pengukuran dilakukan atas dasar *judgement* dan *report* karyawan terhadap beban kerja yang diembannya pada saat menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja didapatkan dari observasi pada elemen-elemen perilaku maupun kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Dari banyaknya jenis pengukuran kinerja, waktu dapat menjadi aspek untuk pengukuran kinerja.

Pengukuran atas dasar waktu menjadi salah satu cara dalam mencari tahu durasi yang dibutuhkan oleh karyawan yang memiliki kriteria tertentu pada lingkungan kerja yang sebelumnya sudah ditetapkan dan dilakukan dengan suatu durasi kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis

Pengukuran fisiologis merupakan pengukuran yang didasari oleh umpan balik karyawan secara fisik pada saat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Umpan balik tersebut dapat dilihat dari pergerakan mata, aktivitas otot dan gerak tubuh lainnya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa analisis beban kerja merupakan kegiatan analisa yang sudah diprogram sedemikian

rupa atas dasar waktu pengerjaan suatu pekerjaan untuk mendapatkan pemahaman akan efektivitas maupun efisiensi tugas yang diberikan. Maka dari itu perlu dilakukan analisis beban kerja agar perusahaan dapat melimpahkan beban kerja kepada karyawan karyawan yang mengemban suatu beban kerja mendapatkan beban kerja yang optimal, tidak melebihi kemampuannya ataupun dibawah kemampuannya, dalam kata lain sesuai dengan proporsinya.

II.2.3.1 *Full Time Equivalent (FTE)*

Dalam menganalisis beban kerja dibutuhkan suatu metode, dan dari banyak metode yang bisa dilakukan untuk menganalisis beban kerja, terdapat metode yang bernama metode *Full Time Equivalent (FTE)*. Menurut Bairizki (2020) metode *Full Time Equivalent* merupakan metode analisis beban kerja dengan melakukan penghitungan rasio beban kerja.

Metode FTE ini adalah satu dari sekian banyak metode analisis beban kerja berdasarkan waktu dengan cara mengukur berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang kemudian dari waktu tersebut dikonfersikan kedalam indeks nilai FTE. Dalam proses perhitungannya, metode FTE membandingkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan waktu kerja efektif yang tersedia (Zekben & Prastawa, 2017). Metode *Full Time Equivalent* merupakan metode analisis beban kerja yang berlandaskan waktu untuk mengukur durasi waktu penyelesaian suatu pekerjaan, yang kemudian dari waktu tersebut dilakukan konversi kedalam bentuk indeks nilai FTE (Dewi & Satrya 2012).

Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara tahun 2010, indeks FTE dibagi 3 jenis, yaitu:

1. Beban kerja dibawah normal (*underload*) : 0 – 0,99
2. Beban kerja normal (*inload*) : 1 – 1,28
3. Beban kerja diatas normal (*overload*) : > 1,28

Langkah pertama yang dilakukan dalam perhitungan analisis beban kerja menggunakan metode FTE yaitu mencari terlebih dahulu Total Waktu Aktivitas dimana dapat didapatkan melalui:

$$\text{Total Waktu Aktivitas} = \Sigma A. \text{Utama} + \Sigma A. \text{Pendukung} + \Sigma A. \text{Insidental}$$

Setelah didapatkan Total Waktu Aktivitas, selanjutnya baru dilakukan perhitungan guna mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja, dimana:

$$\text{FTE} = \frac{\text{Total Waktu Aktivitas} + \text{Allowance}}{\text{Total Waktu Tersedia}}$$

Dalam melakukan proses analisis beban kerja dengan metode FTE, ada 5 prosedur yang harus dilakukan, yaitu:

1. Menentukan unit kerja.

Pada penelitian ini unit kerja yang akan diteliti adalah Bagian Logistik pada PT X.

2. Menentukan total waktu kerja dalam setahun.

Setelah mengetahui unit kerja yang akan diteliti selanjutnya menentukan waktu kerja efektif dimana diatur pada KEP/75/M.PAN/7/2004 yaitu total hari dalam satu tahun dikurang hari libur dan cuti. Untuk kalkulasinya yaitu:

Hari Kerja Efektif = Total Hari dalam 1 Tahun – (Jumlah Hari Sabtu & Minggu dalam 1 Tahun + Jumlah Hari Libur dalam 1 Tahun + Jumlah Cuti dalam 1 Tahun)

3. Menentukan besaran *allowance*.

Pada tahap ini, menentukan besaran *allowance* atau kelonggaran. *Allowance* adalah waktu dimana seorang karyawan melakukan kegiatan yang sifatnya pribadi, seperti:

- a. Ibadah (shalat)
- b. Buang air kecil atau buang air besar
- c. Merokok
- d. Perenggangan
- e. dll.

Untuk mengetahui besaran *Allowance* dalam setahun dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Allowance} = \text{Kelonggaran} \times \text{Jumlah Hari Setahun} \times \text{Jam Kerja Sehari}$$

4. Menentukan beban kerja.

Pada tahap ini, dilakukan perhitungan seluruh beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan dengan mengkalkulasikan frekuensi atau seberapa sering mereka

melakukan pekerjaannya dengan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

5. Menghitung kebutuhan karyawan per unit kerja.

Setelah menghitung berapa beban kerja yang diemban oleh karyawan pada unit yang diteliti, maka akan keluar hasil apakah beban kerja yang diemban masuk kategori *overload*, *inload* ataupun *underload*. Apabila beban kerja *overload* bisa diambil kebijakan untuk penambahan karyawan, melakukan *training* untuk meningkatkan keterampilan, melakukan mutasi jabatan dan lainnya. Sedangkan bila ditemukan beban kerja *underload* bisa dilakukan rekomendasi untuk pengurangan karyawan, melakukan reorganisasi proses kerja dan apabila ternyata sudah menyentuh *inload* maka perusahaan jumlah karyawan yang ada sudah tepat.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa FTE adalah suatu metode analisis beban kerja yang dilakukan dengan cara melakukan komparasi atau perbandingan antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Pengukuran nilai FTE dilakukan dengan cara mengkalkulasikan beban kerja semua pekerja dalam satu unit kerja pada waktu atau periode tertentu.

II.2.4 Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis jabatan menurut Dessler (2017) merupakan suatu prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas dan prasyarat keterampilan pekerjaan serta jenis individu yang perlu dipekerjakan untuk jabatan tersebut. Sedangkan menurut Robbins et al. (2016) analisis jabatan merupakan penilaian yang akan menentukan pekerjaan serta perilaku yang diperlukan guna melaksanakannya.

Dengan dilakukannya suatu analisis jabatan akan menghasilkan data maupun informasi yang berhubungan dengan jenis keterampilan yang dibutuhkan, tingkat kompleksitas suatu pekerjaan, risiko pekerjaan, serta perilaku yang harus dilakukan oleh pekerjaan tersebut (Simamora, 2006). Menurut Suryani (2020) adapun manfaat yang didapat apabila dilakukannya analisis jabatan, seperti:

1. Menjadi pertimbangan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan.
2. Menjadi pertimbangan dalam melakukan penempatan karyawan.

3. Menjadi pertimbangan untuk dilakukannya *training* untuk karyawan
4. Sebagai alat untuk melakukan penilaian kinerja
5. Sebagai alat untuk promosi karyawan
6. Sebagai alat perencanaan suatu organisasi

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk menganalisa akan suatu jabatan guna menghasilkan gambaran akan deskripsi dan spesifikasi jabatan tertentu.

II.2.5 Deskripsi Jabatan (*Job Description*)

Dalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan harus mengetahui terlebih dahulu apa yang menjadi deskripsi jabatan yang mereka isi. Menurut Hanggraeni (2012) deskripsi jabatan atau *job description* adalah pernyataan secara tertulis yang didalamnya mendeskripsikan tugas, aktivitas, kewajiban, kondisi bekerja serta aspek lain terkait jabatan tersebut. Sedangkan menurut Dessler (2013) deskripsi pekerjaan menentukan apa kegiatan maupun tugas yang wajib dilakukan seorang karyawan.

Menurut Muhdar (2020) deskripsi jabatan adalah dokumen ringkas yang berisi data maupun informasi aktual yang didalamnya berisi pembagian tugas yang dimana tugas tersebut wajib dikerjakan dan merupakan tanggung jawab yang diemban oleh suatu jabatan spesifik. Jadi dapat disimpulkan dari pernyataan beberapa ahli diatas, deskripsi jabatan merupakan uraian atau penjelasan atas suatu jabatan tertentu, yang didalamnya berisi tugas, tanggung jawab dan kewajiban tertentu.

Deskripsi jabatan perlu dilaksanakan pada setiap perusahaan agar pekerjaan yang diberikan oleh atasan ataupun manajer dapat dikerjakan dengan hasil yang maksimal dan waktu yang optimal ((Syelviani, 2017). Didalam deskripsi jabatan akan menjelaskan apaakah pekerjaan itu, maka karyawan yang memikul pekerjaan tersebut tidak mengalami kebingungan selama bekerja.

Deskripsi jabatan perlu dilakukan oleh perusahaan, dikarenakan dari deskripsi jabatan yang ada akan membantu perusahaan dalam melakukan seleksi, pelatihan, penilaian kinerja maupun penentuan besaran kompensasi yang diberikan kepada pada karyawan. Kegiatan penyusunan deskripsi jabatan dilakukan agar

perusahaan memiliki informasi teraktual dan factual pada suatu jabatan. Hal ini berguna untuk kepentingan informasi rekrutmen, peninjauan perusahaan, penilaian dan perencanaan karir.

Dari definisi yang telah dicanangkan diatas tentang deskripsi jabatan, secara spesifik ada beberapa manfaat yang didapat dengan adanya suatu deskripsi jabatan, seperti:

1. Dapat menghindari munculnya kebingungan serta memberikan serangkaian penjelasan dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Dapat menghindari tumpang tindih wewenang serta tanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Dapat membantu dalam pelaksanaan rekrutmen dan penyaringan tenaga kerja.
4. Dapat membantu dalam penentuan program *Training and Development*.
5. Dapat membantu pemegang jabatan dalam perencanaan karir.
6. Dapat menjadi dasar pengelolaan program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).
7. Dapat memberikan informasi terkait apa pengalaman dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan atau mengerjakan suatu pekerjaan.
8. Dapat membantu perusahaan dalam halnya administrasi dan pengendalian pekerjaan.

Dikarenakan deskripsi jabatan akan memuat hal yang penting didalamnya, maka baiknya deskripsi jabatan diuraikan secara tepat. Menurut Muhdar (2020) terdapat 6 hal yang penting untuk diperhatikan dalam merancang deskripsi jabatan, yaitu:

1. Sistematis, dimana pekerjaan berdasarkan komponen tertentu yang memiliki fungsi serta disusun suatu system agar mudah dipahami.
2. Jelas, dimana deskripsi jabatan mampu menjelaskan pengisi jabatan dengan isi dan maksud yang jelas, lugas dan meyakinkan.
3. Ringkas, dimana deskripsi jabatan harus berisi informasi yang singkat, padat agar pengisi jabatan cukup membutuhkan waktu singkat untuk memahaminya.
4. Tepat, dimana deskripsi jabatan mampu menyamakan persepsi atau gambaran mengenai pekerjaan kepada pengisi jabatan.

5. Taat asas, dimana deskripsi jabatan harus berisi informasi yang linier dan tidak bertolak belakang antara poin satu dengan poin lainnya.
6. Akurat, dimana deskripsi jabatan harus dirancang dengan presisi, entah dari segi kuantitas maupun kualitas.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi jabatan atau *job description* merupakan suatu uraian tertulis yang memaparkan segala informasi, data, penjelasan terkait pekerjaan, tugas, kewajiban, serta cara menjalankan suatu pekerjaan secara komperhensif dan spesifik.

II.2.6 Kebijakan Sumber Daya Manusia tentang Pengaturan Beban Kerja

Kebijakan Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Management Policies* adalah pedoman berkelanjutan tentang pendekatan yang ingin diterapkan perusahaan dalam mengelola karyawannya. Kebijakan tersebut mendefinisikan filosofi dan nilai organisasi tentang bagaimana para karyawan harus diperlakukan, yang kemudian menjadi pedoman manajer untuk menangani permasalahan terkait SDM (Armstrong, 2012).

Suatu kebijakan SDM dapat membantu perusahaan untuk memastikan bahwa ketika menangani suatu permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pendekatan yang sejalan dengan nilai perusahaan. Dikarenakan didalam kebijakan tersebut memberikan panduan perihal apa yang harus dilakukan manajer dalam keadaan atau situasi tertentu.

Khususnya dalam halnya pengaturan beban kerja, tentu perusahaan perlu membuat kebijakan terkait pengaturan bagaimana beban kerja seharusnya diberlangsungkan. Mulai dari bagaimana kebijakan yang dilakukan apabila ada ketidakseimbangan pelimpahan beban kerja kepada masing-masing karyawan dan bagaimana perusahaan mengatur lembur atau *overtime*.

Menurut Subyantoro (2020) apabila perusahaan menemui permasalahan yang berhubungan dengan terlalu rendahnya beban kerja ataupun kelebihan (*overload*) beban kerja, perusahaan dapat mengambil kebijakan sebagai berikut:

1. Kebijakan untuk mengelola kelebihan (*overload*) beban kerja

Dalam situasi adanya *overload* dalam pelimpahan beban kerja, perusahaan atau manajer masing-masing bidang dapat melakukan:

 - a. Melakukan proses perekrutan karyawan baru.

- b. Apabila ada karyawan yang akan pensiun dalam waktu dekat, berikan penawaran insentif untuk menunda masa pensiunnya.
 - c. Apabila karyawan terlanjur pensiun, maka dapat memberikan tawaran pensiunan paruh waktu.
 - d. Menekan angka *turnover*.
 - e. Melakukan kebijakan lembur terhadap karyawan yang ada saat ini.
 - f. Memperkerjakan karyawan kontrak.
 - g. Melakukan kebijakan *transfer* atau mutasi karyawan ke bagian yang lebih membutuhkan.
 - h. Melakukan *training and development* agar karyawan lebih terampil
2. Kebijakan untuk mengelola *underload* beban kerja

Dalam situasi adanya *underload* dalam pelimpahan beban kerja, perusahaan atau manajer masing-masing bidang dapat melakukan:

- a. Tidak melakukan perekrutan kembali apabila ada karyawan yang pensiun, di PHK ataupun *resign*.
- b. Memberikan pesangon bagi tenaga kerja yang ingin pensiun lebih awal (pensiun dini).
- c. Melakukan pemberhentian tenaga kerja
- d. Melakukan *redesign* proses kerja sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan lebih sedikit.

Dalam beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, adapula kebijakan yang dapat diambil perusahaan untuk menanggulangi *underload* maupun *overload*, yaitu:

1. *Overload*

- a. Melakukan training untuk meningkatkan kualitas pekerja (Junaidi & Fudholi, 2021).
- b. Penambahan jumlah tenaga kerja (Fahmy et al., 2018).

2. *Underload*

- a. Pelimpahan tugas karyawan yang *overload* kepada karyawan lain yang masih memungkinkan (Junaidi & Fudholi, 2021).
- b. Penyesuaian atau *adjustment* (Oashttamadea, 2020).
- c. Pengurangan atau pengalihan tenaga kerja (Kurniawan, 2020).

- d. Pendistribusian secara merata terkait *job description* (Anisa & Prastawa, 2019).

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan SDM merupakan suatu rangkaian yang telah dibentuk sedemikian rupa sebagai suatu landasan perusahaan dalam menentukan bagaimana aspek yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia dapat diatur. Khususnya dalam kebijakan SDM terkait pengaturan beban kerja, perusahaan dapat mengambil kebijakan apa yang harus diambil apabila terjadinya kondisi *overload* seperti dilakukannya rekrutmen, pelatihan agar menambah keterampilan tenaga kerja dan apabila terjadinya *underload* dengan melakukan pensiun dini, PHK kepada beberapa karyawan maupun melakukan desain ulang pada proses kerja.

II.2.6.1 Kebijakan Lembur (*Overtime*)

Salah satu kebijakan perusahaan untuk mengatur beban kerja ialah kebijakan terkait lembur atau *overtime*. Perusahaan dalam menyusun kebijakan terkait lembur harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau regulasi yang ada didalam pemerintah yang dapat diatur dalam Undang-Undang RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada pasal 78 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 26 dimana pada intinya lembur boleh diberlakukan apabila adanya persetujuan antara karyawan yang bersangkutan dan waktu lembur maksimal dilakukan 4 jam dalam satu hari dan atau 18 jam dalam satu minggu. Apabila perusahaan memberlakukan lembur lebih dari ketentuan tersebut, dapat dipastikan perusahaan melanggar peraturan perundang-undangan.

Selain itu pada Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 29 juga menyatakan bahwa perusahaan yang memberlakukan lembur pada karyawannya harus:

1. memberikan upah untuk lembur yang dilakukan karyawannya
2. memberikan kesempatan karyawan untuk beristirahat dengan waktu yang cukup, dan

3. memberikan konsumsi berupa makanan dan minuman sesedikitnya 1400 Kkal apabila lembur dilakukan selama 4 jam keatas. Untuk poin ini, perusahaan tidak boleh menggantikan konsumsi ini dalam bentuk uang.

Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan serta Peraturan Pemerintah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan lembur adalah kebijakan yang mengatur perihal bagaimana kegiatan lembur dilaksanakan, serta ketentuan dan hal apa saja yang harus ditaati oleh perusahaan maupun tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan lembur sesuai dengan regulasi yang berlaku.

II.3 Deskripsi Objek yang diteliti

PT. X adalah salah satu anak Perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkedudukan Jakarta Selatan, DKI Jakarta. PT X memiliki satu kantor pusat dan 43 kantor cabang. PT X bergerak pada bidang distribusi dan perdagangan sebagai kegiatan bisnisnya. Perusahaan ini menyalurkan pelbagai macam produk seperti minyak goreng, beras, gula pasir untuk produk konsumsinya, korek api, *handsanitizer* untuk produk non konsumsi dan lampu serta alat kelistrikan. Selain itu PT X dalam bidang perdagangan melakukan bisnisnya kepada instansi pemerintah maupun kerumah sakit untuk menyediakan alkes (alat kesehatan).

PT X bergerak pada bidang distribusi dan perdagangan sebagai kegiatan bisnisnya. Perusahaan ini juga menyalurkan pelbagai macam produk seperti:

1. Produk konsumsi : minyak goreng, beras, gula pasir, tepung terigu, dan olahan ikan laut
2. Produk non-konsumsi : korek api, obat nyamuk, deterjen cair, dan semir besi
3. Produk elektronik : lampu, saklar, stopkontak, kipas angin, dan kabel

Selain itu PT X juga melakukan distribusi alat kesehatan dan obat-obatan, seperti, vaksin, alat kesehatan dan kedokteran, bahan medis habis pakai, peralatan dan reagen laboratorium klinis.

Tidak hanya melakukan kegiatan distribusi saja, PT X juga melakukan kegiatan perdagangan bahan kimia seperti *asam fosfat*, *belerang koagulan*, *flokfulan*, *asam klorida*, *vanadium pentoksida*, *valium karbonat*, dan berbagai bahan baku atau bahan penolong produksi pupuk, pabrik gula, dan pabrik petrokimia.

Seperti organisasi maupun perusahaan pada umumnya, PT X juga memiliki visi yang ingin dicapai dan misi sebagai upaya yang bisa dilakukan untuk mencapai visi tersebut. Tentunya visi dan misi yang ingin dicapai PT X terkait dengan lini bisnis yang digeluti, yaitu terkait distribusi dan trading. Gambar dibawah ini akan menjelaskan visi dan misi dari PT X.

BAB II Profil Perusahaan	Company Profile
<p>Visi</p> <p>Menjadi perusahaan distribusi dan trading yang unggul dan terpercaya pada produk kesehatan, consumer dan industrial melalui pelayanan terbaik bagi pelanggan dan peningkatan nilai bagi para pemangku kepentingan (Stakeholders).</p>	<p>Vision</p> <p>To become a leading and trusted distribution and trading company in health products, consumer and industrial through the best services for customers and increasing value for stakeholders.</p>
<p>Misi</p> <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan sarana dan prasarana sesuai standarisasi perusahaan untuk distribusi. Menjalin dan mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan dengan Prinsipal yang menghasilkan produk bermutu. Mengembangkan sumber daya manusia yang handal serta berkinerja tinggi dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Meningkatkan kemampuan teknologi informasi secara berkelanjutan untuk menghadapi kompetisi global. Menjadi perusahaan yang berperan dalam integrasi antar anak perusahaan RNI Groups, BUMN dan swasta lainnya (Integrated Supply Chain). Meningkatkan peran internal kontrol dan manajemen risiko untuk mendorong kegiatan operasi yang efektif dan efisien. 	<p>Mision</p> <ul style="list-style-type: none"> Improve facilities and infrastructure according to company standards for distribution. Establish and develop mutually beneficial partnerships with Principals that produce quality products. Develop reliable and high-performance human resources by applying the principles of good corporate governance. Improving the ability of information technology in a sustainable manner to face global competition. Become a company that plays a role in the integration between RNI Groups, State-Owned Enterprises (BUMN) and other private subsidiaries (Integrated Supply Chain). Increase the role of internal control and risk management to promote effective and efficient operations.

Sumber: Data Perusahaan

Gambar 1. Visi dan Misi PT X

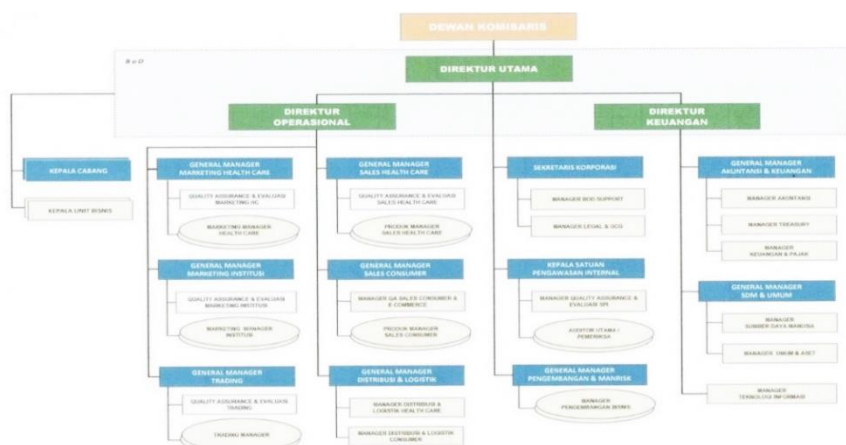
Selain itu sebagai landasan dalam beraktivitas dan bekerja, PT X menetapkan 6 nilai perusahaan yang dinamakan “PINTER”, akronim dari *professionalism*, *integrity*, *networking*, *teamwork*, *excellent* dan *respect*.



Sumber: Data Perusahaan

Gambar 2. 6 Nilai PT X

Secara struktur PT X dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang dalam bekerjanya diawasi oleh Dewan Komisaris. Direktur Utama membawahi 2 bagian, yaitu direktur operasional dan direktur keuangan. Direktur Utama, Direktur Operasional dan Direktur keuangan sebagai BoD atau *Board of Directors* dalam PT X. Secara lebih mendetail struktur organisasi PT X dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber: Dokumentasi Perusahaan

Gambar 3. Struktur Organisasi PT X

Pada penelitian kali ini, objek yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan admin di Bagian Logistik PT X. Bagian admin logistik pada PT X berfungsi sebagai penghubung antara Principal (*Supplier*) yang kemudian didistribusikan kepada kantor cabang yang membutuhkan produk terkait. Jadi dapat diartikan bahwa admin bagian logistik Jakarta selaku kantor pusat memiliki fungsi untuk memastikan pesanan kantor cabang terlayani dengan tepat, baik secara kuantitas (jumlah) maupun secara kualitas (*expired date*, kemasan, komposisi, *batch* nomor) produk.