

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja dari karyawan sangatlah penting untuk ditingkatkan. Dengan adanya kinerja, yang dimana perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk ditingkatkan. Perusahaan harus ambil bagian di dalam meningkatkan kinerja dari karyawan karyawan yang mereka miliki. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan aset yang penting dan juga harus dipertahankan karena di dalam roda perputaran dari perusahaan peranan dari karyawan sangatlah penting. Seorang karyawan memiliki peran yang penting dalam membangun dan meningkatkan dari suatu perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam meningkatkan produksi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam pekerjaannya memiliki produktifitas yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu aspek dari perusahaan yang berhasil adalah dengan adanya pengelolaan yang baik terhadap karyawan yang dimiliki dari perusahaan. Agar tujuan dari perusahaan tercapai maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Agar mencapai tujuan yang dimiliki dari perusahaan maka sangatlah penting untuk memperhatikan kepuasan dari karyawan yang bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan harus disertai komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi sangatlah penting dikarenakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kelayakitan karyawan terhadap organisasi yang dinaunginya. Dengan adanya komitmen dalam organisasi mengakibatkan akan adanya peningkatan dalam kinerja para karyawan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Ozi Ahmad, 2017) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut. Upaya untuk membentuk sebuah organisasi yang baik diperlukan adanya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baik.

Kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan dan lingkungan eksternal harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kelakuan dan perilaku sesuai dengan strategi dan tujuan dari perusahaan. Perusahaan harus bisa mengelola sikap dari anggota di dalam perusahaan. Perusahaan harus mengelola anggota yang

memiliki kemampuan dan sikap yang sesuai atau searah dengan strategi dan tujuan dari perusahaan.

Kepuasan pelanggan sangat penting artinya bagi perusahaan untuk menjaga kelangsungan usahanya maupun kelangsungan kegiatan usahanya. Pelanggan yang puas adalah mereka yang sangat puas dengan produk, dan pelayanan tertentu, sehingga mempunyai antusias untuk memperkenalkannya kepada siapapun yang mereka kenal. Kepuasan pelanggan tersebut hadir dari seberapa besar kinerja perusahaan untuk menimbulkan kepuasan tersebut dengan meminimalkan keluhan sehingga diperoleh pembelian jangka panjang yang dilakukan oleh konsumen. Konsumen yang puas terhadap produk dan jasa pelayanan cenderung untuk membeli kembali produk dan menggunakan kembali jasa pada saat kebutuhan yang sama muncul kembali di kemudian hari.

Hal ini berarti kepuasan merupakan faktor kunci bagi konsumen dalam melakukan pembelian ulang yang merupakan porsi terbesar dari volume penjualan perusahaan. Kepuasan pelanggan menjadi tolak ukur perusahaan bagaimana hal ke depannya atau bahkan ada beberapa hal yang harus dirubah karena pelanggan merasa tidak puas atau dirugikan. Jika konsumen tidak puas tentunya konsumen tidak akan kembali lagi dan mungkin bisa juga mengeluhkan ketidakpuasannya kepada konsumen lain. Tentunya hal ini akan menjadi ancaman bagi pengusaha tersebut. Widodo dalam Wedarini (2012) menyatakan bahwa seseorang yang kembali membeli, dan akan memberitahu yang lain tentang pengalaman baiknya dengan produk tersebut dapat dikatakan pelanggan tersebut merasa puas.

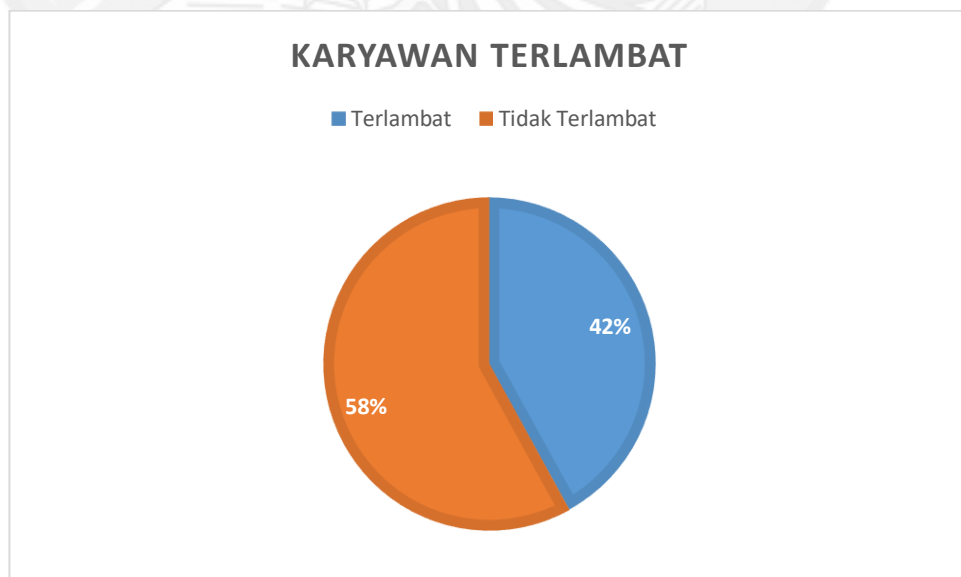
Dengan kondisi sekarang yang dimana banyak orang mengonsumsi obat-obatan, banyak sekali orang yang akan membeli obat sehingga pasar di bagian farmasi ini sangat penting. Dilihat sekarang ini banyak orang yang mengonsumsi obat-obatan terutama bagi orang yang sudah tua dan orang-orang yang sedang sakit. Dengan adanya distributor dari obat-obatan ini membuat laju obat dapat cepat tersampaikan kepada orang-orang yang membutuhkan.

Di masa sekarang ini dimana terjadi perubahan perilaku dimana orang sangat memperhatikan kesehatan dikarenakan pandemi ini dan mengakibatkan kenaikan di beberapa sektor yaitu salah satunya adalah di bagian farmasi. Dikarenakan hal ini maka perusahaan distributor farmasi meningkat dengan baik. Didalam perusahaan distribusi farmasi, banyak sekali yang harus dihadapi. Karyawan yang merupakan sebuah aset dalam perusahaan sangat penting untuk bisa perusahaan pertahankan. Dengan adanya berbagai aspek dari dalam maupun dari luar bisa membuat kinerja dari karyawan turun. Dalam hal ini menyebabkan komitmen karyawan didalam organisasi akan menurun.

Setiap masing-masing perusahaan pasti menghadapi suatu masalah. Masalah yang muncul juga bermacam-macam. Di perusahaan distributor farmasi ini sangat banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan kinerja dari karyawannya. Terdapat ada beberapa karyawan yang melakukan penggelapan uang perusahaan yang dimana sangat merugikan perusahaan dan harus menempuh jalur hukum untuk menyelesaikannya. Ini semua dikarenakan ketidakjujuran dalam bekerja. Ada juga masalah yang dihadapi perusahaan sehari-harinya adalah banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu. dengan banyaknya keterlambatan sehari-harinya

membuat karyawan tidak ada kedisiplinan sama sekali di dalam perusahaan. Hal ini membuat beberapa karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Alasan dipilihnya perusahaan Farmasi dalam penelitian ini karena perusahaan Farmasi merupakan sektor yang kurang mendapat perhatian dari investor. Tidak seperti saham emiten tambang yang selalu berfluktuasi dengan tajam, saham farmasi cenderung kurang likuid.

Melalui wawancara dengan pemilik perusahaan dan beberapa karyawan yang ada di perusahaan distributor farmasi ini, terdapat berbagai masalah yang ada. Menurut pemilik perusahaan dan beberapa karyawan terjadi masalah di kinerja karyawan di dalam perusahaan yaitu terjadi ketidakjujuran sehingga terdapat beberapa karyawan yang menggelapkan uang dan terjadi ketidakjujuran di dalam absensi yang dimana harusnya telat masuk tetapi terdapat karyawan lain yang membantu sehingga menjadi tidak telat. Terdapat pula masalah dalam komitmen organisasi dimana dengan melihat angka karyawan yang telat perharinya dapat disimpulkan terdapat karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja.



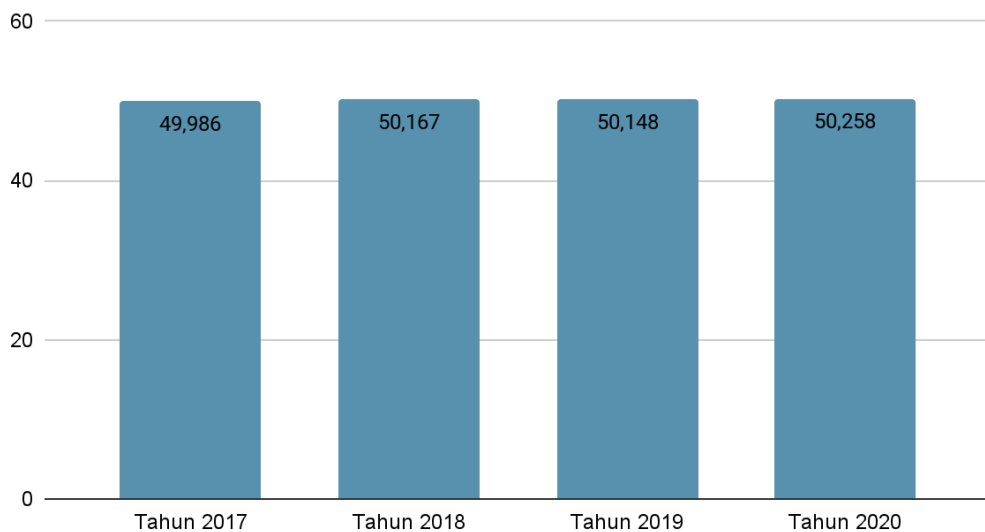
Gambar 1.1. Data Karyawan Terlambat

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa dari seluruh karyawan yang bekerja masih terdapat 42% karyawan yang sering datang terlambat ke tempat kerja sehingga hal ini menunjukkan komitmen organisasi karyawan masih rendah.

Terdapat pula permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu terjadinya stagnan dalam hal penjualan. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Grafik 1.1 Data Pendapatan Perusahaan

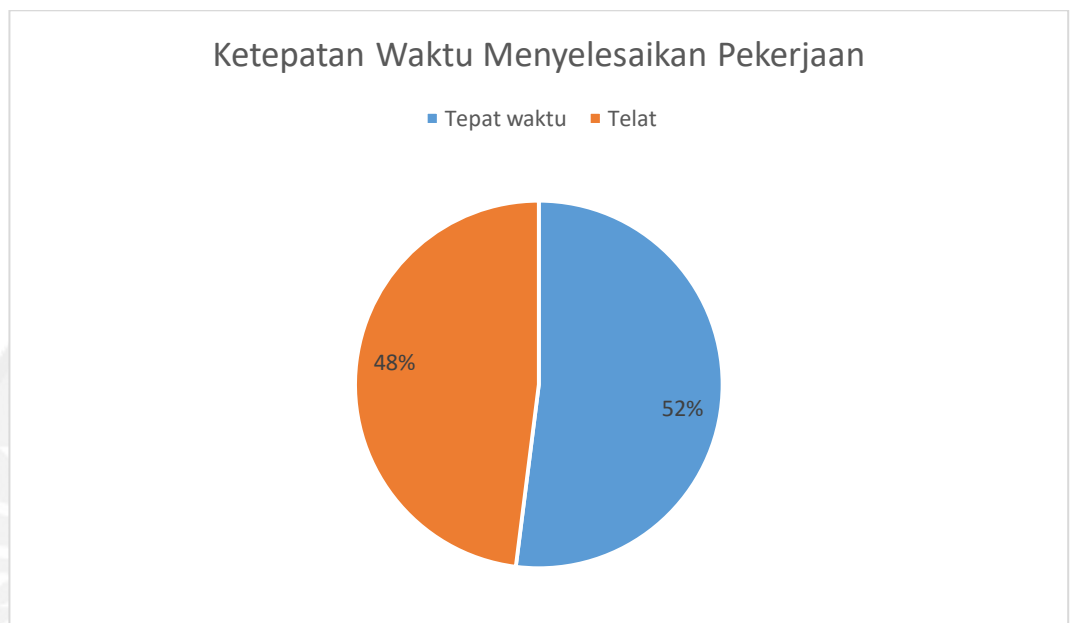
Data penjualan (miliar)



Sumber:Perusahaan Distributor Farmasi PT. XYZ di kota Cirebon

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam penjualan terjadi sebuah stagnan. Dimana dalam penjualan di perusahaan tersebut selama 3 tahun terakhir

mengalami peningkatan dan penurunan yang dimana tidak ada perkembangan yang signifikan dalam penjualan tersebut.



Gambar 1.2 Data Ketepatan waktu dalam menyelesaikan Pekerjaan

Sumber: Perusahaan Distributor Farmasi PT. XYZ di kota Cirebon

Berdasarkan gambar diatas diperlihatkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 52% dari total pekerjaan yang diberikan tepat waktu dalam menyelesaikan dan 48% lainnya mengalami keterlambatan dalam penyelesaian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Ginanjar, Berliana (2021) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,427 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,858 dengan kriteria baik. Komitmen organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,465 + 0,849X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hamid dan Hazriyanto (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti adanya hubungan yakni dari hasil analisis didapat koefisien P adalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien β , dengan melihat hasil uji t yakni menunjukkan t hitung sebesar $4,307 > t_{table} 1,98$ dan $2,63$.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahbubah Srimulatsih (2021) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) walaupun pembelajaran organisasi hanya berpengaruh sekitar 13,1% . Dengan kata lain dapat dikatakan pembelajaran organisasi pada organisasi ini berdampak tetapi tidak begitu banyak mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan distributor farmasi PT. XYZ?
2. Adakah pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan distributor farmasi PT. XYZ?
3. Adakah pengaruh dari Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan distributor farmasi PT. XYZ?

4. Apakah Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Pembelajaran Organisasi perusahaan distributor farmasi PT. XYZ?
5. Apakah Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Pembelajaran Organisasi perusahaan distributor farmasi PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat dari latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh pembelajaran dari organisasi itu berada, yang dimana secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Dapat dilihat bahwa perusahaan harus benar-benar memiliki pondasi yang kuat dimana dapat membentuk karyawan mereka sehingga dapat berkomitmen kepada perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Melihat ini semua, dapat diambil bahwa tujuan dari penelitian ini ada lima yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dipengaruhi pembelajaran organisasi.

5. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk mengetahui kinerja dari karyawan dalam perusahaan bidang distribusi farmasi. Dikarenakan kinerja karyawan sangatlah penting dimana untuk mengembangkan perusahaan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sarana untuk mengetahui bagaimana kinerja, komitmen, pembelajaran organisasi dan kepuasan kerja didalam perusahaan distributor farmasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru mengenai pengaruh komitmen organisasi, pembelajaran organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan pengetahuan tentang apa yang terjadi didalam perusahaan distribusi farmasi sesuai dengan variabel yang diteliti.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan distributor farmasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang dimana kinerja merupakan salah satu untuk meningkatkan perusahaan. Penelitian ini dapat dijadikan sarana dalam mengetahui sebab dari turunnya kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dengan adanya keterbatasan waktu dan kemampuan maka dibuat batasan. Batasan dalam penelitian ini adalah membahas komitmen organisasi, kepuasan kerja, pembelajaran organisasi dan kinerja karyawan didalam satu perusahaan saja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di Dalam bab ini akan membahas mengenai latar belakang dan alasan mengapa melakukan penelitian ini. Dalam bab ini juga terdapat penjelasan mengenai pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di Dalam bab ini akan membahas mengenai teori dan penjelasan untuk masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini. Teori dan penjelasan masing-masing variabel ini didapat dari jurnal dan buku.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Di Dalam bab ini membahas mengenai metode yang akan digunakan. Dalam bab ini juga meliputi penentuan lokasi, obyek dan subyek dalam penelitian, definisi konseptual, penentuan data dan sumber data, pengumpulan data, metode penarikan

sampel, skala pengukuran, teknik dalam pengolahan data, dan terakhir hasil uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di Dalam bab ini berisi hasil dari penelitian dimana terdapat hasil uji hipotesis dan pembahasan hasil hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Di Dalam bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan bab yang sudah dibuat. Dalam bab ini juga terdapat saran untuk penelitian selanjutnya.

