

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi (Simamora, 2017). Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia Sedarmayanti (2009) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Senada juga Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai.

Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Azhad (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Menurut Moehariono (2009) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Remuneration memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi (Roberia, 2009). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan konsep kompensasi pada hal itu.

Pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyarakatan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan Fahmi (2013). Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Pendapat ahli mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja tidak selalu selaras dengan hasil penelitian. Kajian empiris membuktikan bahwa terjadi kesenjangan atau perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basori, dkk (2017) penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja. Renaldy dkk (2015) menyatakan ecara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Jayusman dan Khotimah (2012) juga menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Reflita, dan Yulia Efni (2014) dalam jurnanya menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja

Selain penelitian yang menentang pendapat ahli, berikut ini merupakan hasil penelitian yang mendukung kajian teoritis mengenai peningkatan kinerja. Penelitian Bahri.(2016) menyatakan Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Suryawan, dan Suwandana (2019) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori diatas maka objek penelitian ialah pada . PT. Safari Jaya Abadi berlokasi di Jl. KH Zainul Arifin No. 01 Bondowoso. PT. Safari Jaya Abadi adalah suatu

perusahaan barang dan jasa distribute obat-obatan dan bahan farmasi yang didirikan pada tanggal 30 november 2011. PT. Safari Jaya Abadi didukung personel yang kompeten dan berpengalaman dalam menjalankan jasa distribusi obat-obatan dan farmasi. Guna meningkatkan kemampuan dalam persaingan global serta memperluas pangsa pasar PT. Safari Jaya Abadi berorientasi pada layanan pelanggan dan standar manajemen mutu dalam lingkup yang paling sederhana. Adapun visi PT. Safari Jaya Abadi adalah “ menjadi distributor obat-obatan dan bahan farmasi yang terbaik dan terpercaya untuk kepuasan pelanggan dan para pihak yang berkepentingan”

Sedangkan misi PT. Safari Jaya Abadi ialah: menyediakan obat-obatan dan bahan farmasi yang diperlukan oleh para klien diantaranya rumah sakit, dinas kesehatan dan puskesmas dengan memperhatikan unsur harga, kualitas dan ketepatan waktu penyediaan pada konsumen; membuka lapangan kerja yang memperhatikan unsur-unsur keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja dan sekitar untuk meningkatkan kesejahteraan bersama; memberikan imbal balik finansial yang memuaskan bagi pemegang saham serta menjamin kelangsungan dan daya saing perusahaan di masa depan; meningkatkan kualitas kerja perusahaan dengan peningkatan kompetensi karyawan dan perbaikan sarana dan prasarana penunjang kegiatan jasa distribusi; menjalin hubungan yang baik, sehat dan sinergis antara perusahaan dengan pihak yang berkepentingan untuk mendukung kesuksesan perusahaan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Sesuai ketentuan perundangan yang berlaku apoteker harus dikelola oleh seorang apoteker yang profesional. Dalam pengelolaan apoteker senantiasa harus memiliki kemampuan menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik, mengambil keputusan yang tepat, kemampuan berkomunikasi antar profesi, menempatkan diri sebagai pimpinan dalam situasi multidisipliner, kemampuan mengelola SDM secara efektif, selalu belajar sepanjang

karier, dan membantu memberi pendidikan dan memberi peluang untuk meningkatkan pengetahuan (Kemenkes RI. No 1027/2004)

Apotek berlokasi pada daerah yang dengan mudah dikenali oleh masyarakat. Pada halaman terdapat papan petunjuk yang dengan jelas tertulis kata apotek. Apotek harus dapat dengan mudah diakses oleh anggota masyarakat. Pelayanan produk kefarmasian diberikan pada tempat yang terpisah dari aktivitas pelayanan dan penjualan produk lainnya, hal ini berguna untuk menunjukkan integritas dan kualitas produk serta mengurangi resiko kesalahan penyerahan. Masyarakat harus diberi akses secara langsung dan mudah oleh apoteker untuk memperoleh informasi dan konseling. Lingkungan apotek harus dijaga kebersihannya. Apotek harus bebas dari hewan pengerat, serangga atau pest. Apotek memiliki suplai listrik yang konstan, terutama untuk lemari pendingin. Apotek harus memiliki : Ruang tunggu yang nyaman bagi pasien; Tempat untuk mendisplay informasi bagi pasien, termasuk penempatan brosur atau materi informasi; Ruang tertutup untuk konseling bagi pasien yang dilengkapi dengan meja dan kursi serta lemari untuk menyimpan catatan medikasi pasien; Ruang racikan; Keranjang sampah yang tersedia untuk staf maupun pasien. Perabotan apotek harus tertata rapi, lengkap dengan rak-rak penyimpanan obat dan barang-barang lain yang tersusun dengan rapi, terlindungi dari debu, kelembaban dan cahaya yang berlebihan serta diletakkan pada kondisi ruangan dengan temperatur yang telah ditetapkan (Kemenkes RI. No 1027/2004). Pengelolaan persediaan farmasi dan perbekalan kesehatan lainnya dilakukan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku meliputi perencanaan, pengadaan, penyimpanan, dan pelayanan. Pengeluaran obat memakai sistem FIFO (*first in first out*) dan FEFO (*first expire first out*).

Obat menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2016 adalah bahan atau paduan bahan, termasuk produk biologi yang digunakan untuk mempengaruhi atau menyelidiki sistem fisiologi atau keadaan patologi dalam rangka

penetapan diagnosis, pecegahan, penyembuhan, pemulihan, peningkatan kesehatan dan kontrasepsi untuk manusia.

Obat merupakan unsur yang sangat penting dalam upaya penyelenggaraan kesehatan. Penanganan dan pencegahan berbagai penyakit tidak dapat lepas dari tindakan terapi dengan obat atau farmakoterapi. Berbagai pilihan obat saat ini tersedia, sehingga obat harus selalu digunakan secara benar agar memberikan manfaat klinik yang optimal (Badan POM, 2017).

Ketua Umum Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia (IDI) periode 2006-2009, secara internasional obat hanya dibagi menjadi 2 yaitu obat paten dan obat generik. Obat paten adalah obat yang baru ditemukan berdasarkan riset dan memiliki masa paten yang tergantung dari jenis obatnya. Menurut UU No. 14 Tahun 2001 masa berlaku paten di Indonesia adalah 20 tahun. Selama 20 tahun itu, perusahaan farmasi tersebut memiliki hak eksklusif di Indonesia untuk memproduksi obat yang dimaksud. Perusahaan lain tidak diperkenankan untuk memproduksi dan memasarkan obat serupa kecuali jika memiliki perjanjian khusus dengan pemilik paten.

Berdasarkan visi misi dan peranan obat-obatan yang telah diatur oleh kementerian, maka PT. Safari Jaya Abadi berlokasi di Jl. KH Zainul Arifin No. 01 Bondowoso dalam menjalankan aktifitas kinerja perusahaan sebagai distributor yang bekerja sama dengan rumah sakit dinas kesehatan serta berbagai pihak yang berkepentingan ndalam kebutuhan ketersediaan obeta-otan dan juga melayani secara umum, PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso masih terdapat kendala pelayanan ialah ebagai berikut:

Tabel 1.1 pelaksanaan kinerja karyawan PT Safari Bondowoso

No	Pelaksanaan kegiatan karyawan	Target realisasi Kinerja karyawan (100%)
1	Penyaluran obat terhadap klien	78,7 %
2	Ketersediaan obat	82,3 %
3	Varian obat yang di sediakan	85,2 %
4	Tingkat pelayanan karyawan berdasarkan data survei	82,9 %

Sumber: PT Safari Bondowoso 2021

Berdasarkan data kinerja yang karyawan PT Safari Jaya Abadi dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih belum mencapai optimal hal ini juga berkendala dengan tingkat pendapatan perusahaan. PT. Safari Jaya Abadi juga membuka peluang bagi investor untuk menanam saham pada perusahaan. Hal ini juga berdampak baik jika dalam ketersediaan bahan obat-obatan serta jumlah pendapatan perusahaan semakin meningkat. Peningkatan pendapatan juga tidak terlepas dari peranan manajemen perusahaan terutama kinerja karyawan.

Peneliti dalam mengkaji permasalahan yang didapat maka peneliti mendapatkan fenomena kinerja karyawan pada PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso ialah “Kurang Efektifitas Kinerja Karyawan dalam menjalankan tugas fungsi”. Mengacu pada fenomena yang didapat, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai solusi dalam penelitian ini ialah pengembangan karir remunerasi dan kompetensi yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas mengenai tidak tercapainya realisasi program sesuai dengan target yang telah ditentukan, serta terdapat kekosongan pada jabatan-jabatan tertentu dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis serta terdapat isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dan penanganan serius dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Kecamatan di Kabupaten Bondowoso, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Safari Jaya Abadi?
2. Apakah Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Safari Jaya Abadi?

3. Apakah kompetensii berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi?
5. Apakah Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi?
8. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*?
9. Apakah Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*?
10. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini perlu ditetapkan agar nantinya pelaksanaan penelitian dapat lancar sesuai dengan tujuan yang dimaksud sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji :

1. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi.
2. Untuk menguji pengaruh remunerasai terhadap Motivasi kerja karyawan P PT. Safari Jaya Abadi.

3. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi.
4. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi.
5. Untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan P PT. Safari Jaya Abadi.
6. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi.
7. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi.
8. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*.
9. Untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*.
10. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kompetensi, remunerasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting masing-masing aspek tersebut.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

3. Bagi pihak lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.

