

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi, baik itu badan usaha maupun instansi pemerintah, sangat dipengaruhi oleh pegawai karena pegawai merupakan aset berharga yang menjalankan operasional sehari-hari. Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung lebih produktif dan menghasilkan pekerjaan berkualitas. Ini dapat dilihat dari pencapaian target, peningkatan pendapatan, dan kepuasan pelanggan.

Seiring dengan berkembangnya bisnis farmasi di negara Indonesia, tentunya juga berpengaruh terhadap meningkatnya jumlah apotek diseluruh kabupaten atau kota disetiap provinsi. Data yang dirilis oleh www.chameleon-pharma.com pada bulan Mei 2025 menunjukkan bahwa ada kenaikan trend jumlah apotek di Indonesia, yaitu 32.111 dibandingkan data pada tahun 2023 yang dirilis oleh Kemenkes RI jumlah apotek di Indonesia berjumlah kurang lebih 31.000.

Salah satu apotek yang besar dan di Indonesia adalah PT Kimia Farma Apotek yang sahamnya dimiliki oleh BUMN PT. Kimia Farma, Tbk. berdasarkan data yang diambil dari laman resmi PT. Bio Farma (holding perusahaan farmasi BUMN) saat ini Apotek Kimia Farma memiliki 1.234 outlet yang menyebar di banyak kabupaten dan kota di Indonesia termasuk di Kabupaten Banyumas (Unit bisnis Purwokerto).

Berdasarkan informasi yang diterima dari penanggung jawab penjualan di PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto yang menjadi objek pada penelitian ini, capaian kinerja pada tahun ini Januari – November 2025 terbilang cukup bagus. Hal ini bisa digambarkan pada Tabel berikut:

Tabel 1.1
Capaian kinerja Januari – November 2025

Bulan	Target penjualan	Realisasi	Achievment (%)
Januari	2.709.346.662	2.381.515.716	87,9%
Februari	2.844.813.995	2.381.195.816	83,7%
Maret	2.980.281.328	2.867.079.075	96,2%
April	2.682.253.196	2.350.382.812	87,6%
Mei	2.790.627.062	2.579.470.626	92,4%
Juni	2.438.411.996	2.079.650.197	85,3%
Juli	2.817.720.529	2.378.156.126	84,4%
Agustus	2.655.159.729	2.489.298.548	93,8%
September	2.736.440.129	2.547.524.919	93,1%
Oktober	2.899.000.929	2.891.890.910	99,8%
November	2.438.411.996	2.326.491.396	95,4%
Total	29.992.467.551	27.272.656.141	90,9%

Sumber data dari PIC Penjualan PT.Kimia Farma Apotek UB Purwokerto

Berdasarkan tabel 1 tersebut, capaian kinerja penjualan Apotek Kimia Farma UB Purwokerto pada bulan Januari – November mengalami gap 10 %. Maka dengan melihat data diatas, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Apotek Kimia Farma UB Purwokerto.

Fenomena tercapainya tujuan perusahaan yang dalam hal ini adalah capaian target penjualan pada periode Januari – November 2025 di Apotek Kimia Farma UB Purwokerto tentunya tidak terlepas dari hasil kinerja yang baik oleh para pegawai. Kinerja pegawai yang baik pasti tidak bisa dipisahkan dengan adanya manajemen sumberdaya manusia yang baik, karena dengan adanya manajemen SDM yang baik, maka pegawai akan memperoleh hasil kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik sangat menentukan untuk mencapai tujuan organisasi /perusahaan (Robbins & Judge, 2013).

Beberapa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Masram & Mu'ah, 2015). Kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga, pikiran dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan (Nurmansyah SR, 2024). Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Guntoro bahwasanya kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Nganjuk (Guntoro et al., 2024). Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi & Uria, (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Perfect Circle Engineering.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan dalam organisasi dan dianut oleh para anggota yang menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Supriyatno, 2018). Sedangkan menurut Muflih et al (2025), budaya organisasi bukan hanya sekadar norma dan nilai yang dianut dalam suatu perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai identitas kolektif yang mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan. Seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Arif et al., (2023) bahwasanya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pham et al (2024), membuktikan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang

pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Khaeruman et al., 2021). Sedangkan menurut Muflihini (2024), Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Adapun teori ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasana & Helmi (2023), Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Regional 3 Palembang. Penelitian lain yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga telah dilakukan oleh Madyoningrum & Azizah (2022), motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Kesehatan Provinsi Lampung.

Namun pada penemuan penelitian lain, ternyata kompensasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ningsih et al (2021) pada PT. Alusteel Engineering Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga tidak menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah yang dilakukan oleh Dinda et al (2021) Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Tridjaya Maju Sukses.

Sedangkan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah yang dilakukan oleh Syanan (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapula penelitian yang dilakukan

oleh Marpaung & Darmawan (2022) pada PT Citra Buana Prakarsa menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik dan merasa penting untuk meneliti apakah kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto. Hal ini didasarkan pada pencapaian kinerja penjualan pada bulan Januari – November 2025 yang terbilang cukup bagus, kemudian apakah capaian kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Selain alasan tersebut, penelitian merasa penting untuk dilakukan karena dari penelitian – penelitian terdahulu yang ditemukan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti, sehingga dalam penelitian ini peneliti ingin membuktikan bahwa Kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian ini kenapa dilakukan di PT.Kimia Farma Apotek, karena dengan menganalisis penelitian – penelitian terdahulu diketahui bahwa belum banyak penelitian tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan pada sektor usaha retail.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul yang telah peneliti susun, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia

Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi

oleh motivasi kerja pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto.

7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT.Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Purwokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi salah satu pedoman bagi pemangku jabatan dalam menentukan strategi meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam upaya mengembangkan perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember diharapkan Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumberdaya manusia.
- b. Penelitian ini menyediakan dasar teoritis dan empiris yang kuat bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumberdaya manusia.