

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu institusi atau perusahaan dapat berjalan selaras (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi (Wardani *et al*, 2020). Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Untuk menciptakan sumber daya

manusia (SDM) yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu terkait dengan kompetensi yaitu kecelakaan kerja yg disebabkan karena kurangnya pengalaman, yang berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pekerja masih rendah.

Kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Ferawati, 2017). Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kemampuan menunjukkan uang publik dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien dan efektif.

Maka dari Penelitian ini, peneliti mengambil studi pada perusahaan PT Novell Pharmaceutical Laboratories yang merupakan Perusahaan Manufacturing di bidang farmasi atau obat-obatan berstandar GMP Nasional dan Internasional, berdiri sejak tahun 1998. Pada tahun 2013, Novell Pharmaceutical Laboratories menjadi perusahaan Farmasi Lokal Indonesia pertama yang mendapatkan persetujuan GMP dari otoritas Uni Eropa (Jerman – Lageso) untuk pabrik injeksinya. Novell Pharmaceutical Laboratories juga menjadi satu-satunya perusahaan yang memiliki lisensi GMP dari Eropa, Australia, Afrika Selatan PICS

dan Negara-negara Teluk GCC. Sebagai bagian dari ekspansi internasionalnya, Novell memiliki kantor dan tim pemasarannya sendiri di Filipina, Thailand dan Vietnam, dengan lebih dari 30.000 karyawan di luar Indonesia. Dan objek penelitian ini adalah PT. Novell Pharmaceutical cabang Pondok Kopi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensilah yang sangat dibutuhkan guna mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan, namun dalam tiga tahun terakhir beberapa karyawan PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi telah mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja adapun tabel penurunan produktivitas karyawan PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi

Nilai Kondulte	Yudisium Kinerja	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
85 s/d 90	Baik Sekali	12	30%	7	17,5%	8	20%
70 s/d 84	Baik	15	37,5%	11	27,5%	7	17,5%
55 s/d 69	Cukup	10	25%	14	35%	12	30%
40 s/d 54	Kurang	3	7,5%	5	12,5%	6	15%
25 s/d 39	Buruk	0	0%	2	5%	4	10%
10 s/d 24	Buruk sekali	0	0%	1	2,5%	3	7,5%
Jumlah Karyawan		40	100%	40	100%	40	100%

Sumber: PT Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi, (2021)

Dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.1 Data penilaian kinerja PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi penilaian kinerja mengalami penurunan yang cukup signifikan yang terdapat dari tahun 2019 hingga 2021 karyawan yang memiliki kinerja yang “Baik Sekali” mengalami penurunan dari 12 karyawan menjadi 8 karyawan pada tahun 2021 dari segi presentase pun juga menurun dari 30% menjadi 20%. Pada poin “Baik” pun juga sama mengalami penurunan dimana pada tahun 2019 terdapat 15 karyawan namun di tahun 2021 hanya ada 7 karyawan yang memiliki poin “Baik”. Sedangkan adanya peningkatan di poin “Kurang”, “Buruk” hingga “Buruk Sekali” dari tahun 2019 hingga 2021 terutama pada poin “Buruk Sekali” dari tidak adanya karyawan yang memiliki poin tersebut di tahun 2019 namun di tahun 2021 terdapat 3 karyawan yang memiliki poin “Buruk Sekali”. Penelitian ini memfokuskan pada seluruh staff karyawan yang ada di PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi. Faktor buruknya kinerja yang tinggilah yang tidak diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang tidak memiliki hasrat dalam bekerja, maka tujuan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab turunnya produktivitas kinerja karyawan berdasarkan data HRD, peneliti telah melakukan survey awal yang dilakukan di PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi dengan memberikan pertanyaan terbuka kepada 20 karyawan tentang faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas kinerjanya.

Tabel 1.2
Data HRD Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turunnya
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok
Kopi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Variabel
1.	Dapat memberikan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat pengetahuan yang dimiliki karyawan	5	15	Kompetensi
2.	Kurangnya motivasi yang diberikan atasan	19	1	Motivasi
3.	Kurangnya kerjasama antar karyawan	14	6	Lingkungan Kerja
4.	Merasa bekerja terlalu keras untuk pekerjaan saya.	15	5	Beban Kerja

Sumber: PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi, diolah (2021)

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya indikasi masalah Responden yang merasakan bahwa kompetensi kurang untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat (pada pra survey nomor 1). Selain itu responden merasa kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan (pada pra survey nomor 2). Lalu adanya masalah lingkungan kerja yang kurang memadai (pada pra survey nomor 3). Responden Sangat merasakan beban kerja yang terlalu keras terhadap pekerjaan (pada pra survey nomor 4).

Elizar dan Tanjung, (2018) mendefenisikan kompetensi (kecakapan) sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan. Dan ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan

tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Idayanti dan Ayu, (2020) menyatakan bahwa kompetensi bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Adha *et al*, (2020) motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan pribadi bahkan tujuan bersama. Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, jika motivasi yang diterima karyawan sangat tinggi, pekerjaan pun akan menjadi cepat terselesaikan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani *et al*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Adha *et al*, (2020), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Araujo, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Begitu juga dengan beban kerja Menurut Rolos, Sambrul dan Rumawas (2018), mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antar *volume* kerja dan norma waktu. Beban kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

kinerja karyawan, dimana beban kerja yang sangat berat akan menurunkan produktivitas dan kinerja para karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Martini (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Dan berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian yang akan diungkapkan penulis dalam skripsi ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi?
- 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi akademisi terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan referensi atau Menambah wawasan dan pengembangan keilmuan khususnya manajemen SDM.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berkontribusi positif dalam pengeambilan kebijakan dalam pengelolaan SDM di perusahaan terkait

pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja sehingga di PT. Novell Pharmaceutical Cabang Pondok Kopi semakin baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.