

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini sumber daya manusia di dalam perusahaan semakin penting, meskipun teknologi banyak yang menggantikan tugas dan fungsi pekerjaan manusia. Teknologi hanya pendukung untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan manusia. Peran sumber daya manusia itu sendiri di antaranya melaksanakan kegiatan-kegiatan, menggerakkan sumber daya lainnya, dan mengendalikan sumber teknologi yang ada di dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, tidak akan menjamin suatu perusahaan bisa berkembang ke depannya. Sumber daya manusia harus mampu memahami masalah-masalah yang dihadapi suatu perusahaan dan memenuhi kebutuhan pasar yang sedang dibutuhkan.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, akan menciptakan hal-hal yang membuat perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia disini biasa disebut karyawan. Tujuan perusahaan akan mudah dicapai apabila seorang karyawan membangun sikap disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab. Selain itu, seorang karyawan harus mampu mencapai efektivitas kerja, karena seorang karyawan bisa saja mencapai tujuannya, tetapi apakah hal-hal yang dilakukannya sudah efektif. Mungkin saja

tujuan yang telah dicapai itu telah membuang banyak waktu, tenaga, pikiran, dan sebagainya.

Seperti halnya dengan beberapa perusahaan di Indonesia, mungkin perusahaan-perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Namun, apakah hal-hal yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut sudah efektif. Untuk itu, perlu dikaji bagaimana seorang karyawan di perusahaan bisa mencapai tujuan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kerja. Adapun efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara dapat terlihat dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai target penjualan kosmetik pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Efektivitas Kerja Karyawan pada Pencapaian Penjualan Kosmetik**

**PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara Periode Jan-Des 2020**

<b>Januari – Desember 2020</b>	<b>Target</b>	<b>Actual</b>	<b>ACH%</b>
Januari	271,799,322	286,301,719	105.34%
Februari	362,399,096	302,624,405	83.51%
Maret	271,799,322	295,496,734	108.72%
April	181,199,548	289,030,240	159.51%
Mei	362,399,096	312,111,411	86.12%
Juni	362,399,096	309,984,536	85.54%
Juli	538,650,677	268,836,623	49.91%
Agustus	718,200,903	350,687,567	48.83%
September	538,650,677	205,951,599	38.23%
Oktober	359,100,451	276,221,121	76.92%
November	718,200,903	340,372,569	47.39%
Desember	718,200,903	347,293,658	48.36%
<b>Total</b>	<b>5,402,999,994</b>	<b>3,584,912,182</b>	<b>66.35%</b>

Sumber: Laporan Kosmetik 2020 PT Kimia Farma Tbk.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian penjualan kosmetik pada periode Jan-Des 2020 tidak stabil, bisa dilihat dari bulan Januari yang naik sebesar 105,34%, namun di bulan Februari turun sebesar 83,51%, kemudian pada bulan Maret naik lagi sebesar 108,72%, dan seterusnya. Ketidakstabilan pencapaian penjualan disebabkan oleh salah satu faktornya adalah pandemi *Covid-19* yang menyebabkan sulitnya memprediksi konsumen datang ke toko untuk membeli produk kosmetik tersebut. Selain itu, kemungkinan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi seperti kompetensi karyawan yang rendah, sistem informasi manajemen yang tidak dikelola dengan baik, kepemimpinan yang buruk, dan kompensasi karyawan yang tidak sesuai. Berdasarkan kondisi tersebut, maka efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara perlu ditingkatkan dalam rangka mencapai sasaran tujuan pekerjaan, meskipun di tengah kondisi pandemi *Covid-19* sekarang ini.

PT Kimia Farma adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa awal kemerdekaan, pada tahun 1958 Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971 bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero). Pada tanggal 4 Juli 2001 PT Kimia Farma (Persero) kembali mengubah statusnya menjadi perusahaan

publik, PT Kimia Farma (Persero) Tbk dalam penulisan berikutnya disebut Perseroan. Berdasarkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya Nomor AHU-0017895.AH.01.02 tahun 2020 tanggal 28 Februari 2020 dan Surat Nomor AHU-AH.01.03-0115053 tanggal 28 Februari serta tertuang dalam Akta ialah RUPSLB Nomor 18 tanggal 18 September 2019, terjadi perubahan nama perusahaan yang semula PT Kimia Farma (Persero) Tbk menjadi PT Kimia Farma Tbk, efektif per tanggal 28 Februari 2020.

Efektivitas adalah suatu pencapaian dari setiap individu maupun suatu organisasi dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Badu dan Djafri (2017) mengatakan bahwa efektivitas dapat diartikan sampai seberapa jauh tujuan organisasi secara keseluruhan dapat tercapai. Hal ini berarti efektivitas menjadi tolak ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan. Efektivitas kerja sendiri merupakan ketepatan pelaksanaan tugas dari seorang karyawan dengan sikap bertanggung jawab dan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Siagian (2012) Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini berarti seorang karyawan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan, jika mampu melaksanakan pekerjaannya dengan waktu yang tepat. Namun, efektivitas kerja tidak mudah untuk dicapai, karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.

Efektivitas kerja salah satunya dipengaruhi oleh faktor kompetensi. Menurut Widyaningrum (2019) Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa seseorang karyawan yang memiliki kompetensi yang mumpuni akan lebih mudah mengerjakan pekerjaannya, karena mampu menguasai pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, meskipun di tengah kondisi pandemi *Covid-19*. Beberapa peneliti terdahulu membahas pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja. Pertama, penelitian Rosdiana (2013) mengungkapkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Kedua, penelitian Ermanto dkk (2019) yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Ketiga, penelitian Zaini dan Agustian (2019) yaitu terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja. Keempat, penelitian Talib dkk (2020) yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Selain faktor kompetensi, sistem informasi manajemen dalam perusahaan juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Menurut Rusdiana dan Irfan (2014), secara umum sistem informasi manajemen didefinisikan sebagai sistem yang menyediakan informasi yang digunakan untuk mendukung operasi, manajemen, serta pengambilan keputusan sebuah organisasi. Sistem informasi manajemen sangat berguna, karena bertugas untuk mengumpulkan berita dan

memprosesnya menjadi informasi untuk keperluan manajerial organisasi dengan memakai prinsip sistem. Agustin (2019) mengatakan bahwa kehadiran SIM pada sebuah perusahaan diharapkan menciptakan suatu sistem yang dapat bekerja secara cepat dan akurat, sehingga efektivitas kerja karyawan di perusahaan lebih meningkat. Hal ini berarti meskipun di tengah kondisi pandemi *Covid-19*, jika karyawan mampu mengelola dan meningkatkan sistem informasi manajemen dengan baik, maka akan membantu meningkatkan efektivitas kerja. Beberapa peneliti terdahulu membahas pengaruh sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja. Pertama, penelitian Sirait (2014) yaitu ada pengaruh positif antara sistem informasi manajemen dengan efektivitas kerja. Kedua, penelitian Dakhi (2017) yaitu sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Ketiga, penelitian Nurrani dan Ferdian (2018) yaitu sistem informasi manajemen memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Keempat, penelitian Sholeh dan Wahyudin (2021) yaitu penelitian sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Kompetensi dan sistem informasi manajemen tidak akan berjalan dengan baik, tanpa adanya faktor kepemimpinan yang mampu mengayomi karyawannya. Kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas tersebut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada

di luar kelompok atau organisasi (Bukit dkk, 2017). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat berperan penting disini. Kepemimpinan yang baik akan membawa pengaruh positif kepada karyawannya seperti dalam hal memotivasi karyawannya, berdiskusi, dan menciptakan suasana yang aman dan tenang. Dengan demikian, karyawan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang ditetapkan, walaupun di tengah kondisi pandemi *Covid-19*. Peneliti terdahulu juga melakukan penelitian pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. Pertama, penelitian Kusuma dkk (2016) yaitu ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Kedua, penelitian Cahyadi (2016) ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Ketiga, penelitian Nugroho dkk (2019) yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Keempat, penelitian Aneta dan Turtono (2019) yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Begitupula kompetensi, sistem informasi manajemen, dan kepemimpinan tidak akan berjalan sempurna tanpa adanya kompensasi yang sesuai diterima karyawannya atas hasil kerja yang baik yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Sudja (2020) Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu kompensasi ini menjadi dukungan untuk karyawan agar lebih bekerja keras dan berkembang sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya. Sehingga tidak menutup kemungkinan untuk

mencapai target perusahaan di masa pandemi *Covid-19*. Peneliti terdahulu juga melakukan penelitian pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja. Pertama, penelitian Mulyati (2016) penelitian ini yaitu ada pengaruh positif kompensasi terhadap efektivitas kerja. Kedua, Hardianto (2017) ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap efektivitas Kerja. Ketiga, penelitian Waruwu (2018) yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Keempat, Sitomorang (2020) yaitu kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Berkaitan dengan penjelasan secara umum di atas, menurut sudut pandang islam kerja adalah upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan islam menilainya sebagai salah satu macam ibadah yang memiliki pahala. Kerja yang baik dan benar dapat dilakukan secara *itqan* atau bersungguh-sungguh. Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas).*” (HR: Thabrani)

Allah SWT memerintahkan manusia untuk berlomba-lomba mencari pahala yang diridhoi-Nya salah satunya dengan bekerja. Dalam islam, untuk mendapatkan hasil yang maksimal seseorang dapat melaksanakan pekerjaan secara *itqan*. Bekerja dengan *itqan* inilah yang kita maknai dengan bekerja secara efektif. Namun untuk mendapatkan efektivitas kerja tidak hanya dikerjakan secara *itqan*, tetapi dalam studi pembahasan ini akan difokuskan pada faktor kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi. Semuanya akan



dibahas dan ditinjau bukan hanya dari sisi keilmuan manajemen semata, namun juga dari nilai-nilai islam yang terkandung di dalamnya.

Penelitian ini menjadikan PT Kimia Farma Tbk. sebagai objek, karena merupakan perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia, dimana perusahaan BUMN tersebut sudah terkenal dan banyak diminati oleh masyarakat di Indonesia. Kimia Farma memiliki bidang usaha utama yaitu: Manufaktur Farmasi yang didukung oleh Riset dan Pengembangan; Distribusi dan Perdagangan; Pemasaran; Ritel Farmasi; Laboratorium Klinik dan Klinik Kesehatan. Hasil produksi yang dihasilkan PT Kimia Farma Tbk. di antaranya obat-obatan, formulasi dan herbal, kosmetik dan perawatan tubuh, dan produk kesehatan lainnya. Saya memilih membahas PT Kimia Farma Tbk di Jakarta Utara, karena disana terdapat masalah terkait dengan efektivitas kerja. Berdasarkan sumber data yang diperoleh, efektivitas kerja karyawan dalam pencapaian penjualan kosmetik tidak stabil di masa pandemi *Covid-19* ini. Padahal, kosmetik merupakan kebutuhan *life style* anak milenial di zaman sekarang ini dan pemilihan produk kosmetik bukan hanya mempertimbangkan dari segi kecantikan, tetapi juga kandungan kesehatannya. Produk kosmetik yang dihasilkan PT Kimia Farma Tbk di Jakarta Utara ini telah diuji kesehatannya di laboratorium, sehingga aman untuk digunakan. Produk kosmetik yang dihasilkan ada 2 merek, yaitu marcks dan venus.

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu, untuk melakukan penelitian ketidakonsistenan hasil hal tersebut mendorong peneliti menggunakan variabel terdahulu yang membahas tema serupa tentang permasalahan efektivitas kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu,

karena disini penulis menggunakan kerangka konsep langsung untuk membahas secara bersama-sama pengaruh kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja. Dengan kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi sebagai variabel independen dan efektivitas kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan temuan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi, Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi kasus pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara).”**

Alasan memilih judul tersebut, karena penulis melihat kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Sebagaimana, jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, sistem informasi manajemen yang dikelola dan ditingkatkan dengan baik, kepemimpinan yang mampu mengayomi karyawannya, dan kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian di antaranya menguji pengaruh kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara?

2. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara?
5. Apakah kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara?
6. Bagaimana pandangan islam tentang kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara.
2. Untuk menguji pengaruh sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara.

3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara.
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara.
5. Untuk menguji pengaruh kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara.
6. Untuk menganalisis sudut pandang islam tentang kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, kompensasi, terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. di Jakarta Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan penelitian bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya efektivitas kerja, peneliti selanjutnya, pengambil keputusan, dan pihak-pihak yang berkepentingan terutama pihak manajemen, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik
  - a. Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan pada disiplin ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia mengenai bagaimana efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi.

- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pada penelitian yang menggunakan variabel efektivitas kerja sebagai variabel dependen, dan variabel kompetensi, sistem informasi manajemen, kepemimpinan, dan kompensasi sebagai variabel independen.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para pengambil keputusan (eksekutif), hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar penelitian dan pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.
- b. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pihak manajemen di perusahaan dapat mengambil kebijakan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.