

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Alat kesehatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan disamping obat. Hal ini karena alat kesehatan berfungsi sebagai peningkatan kesehatan. Disamping fungsi sosialnya, alat kesehatan juga memiliki fungsi ekonomi, yakni alat kesehatan menjadi komoditas yang menjanjikan di ASEAN khususnya di Indonesia. Permasalahan saat ini kebutuhan alat kesehatan di Indonesia sebagian besar masih harus dipenuhi dari impor. Ketergantungan akan impor dengan memulai mengembangkan industri alat kesehatan dalam negeri dan untuk meningkatkan ketersediaan alat kesehatan dalam negeri terutama di Indonesia. Permasalahan tersebut menjadi daya saing pada komponen bidang industri alat kesehatan karena untuk meningkatkan kebutuhan dan besarnya pasar alat kesehatan serta program pemerintah dalam menetapkan industri alat kesehatan sebagai salah satu industri prioritas untuk dikembangkan.

Sampai kapanpun kondisi potensi bisnis di sektor kesehatan memang tidak akan pernah habis. Hal tersebut wajar karena manusia hidup sudah pasti masalah kesehatan dan menjaga kesehatan adalah hal utama yang dibutuhkan manusia. Alasan tersebut membuat makin menjamurnya perusahaan industri alat kesehatan, karena semakin berkembangnya zaman bisnis kesehatan yang ada di Indonesia menjadi menarik karena bisnis kesehatan mempunyai potensi yang baik di Indonesia.

Pasar Pramuka sebagai pusat alat medis dan kesehatan yang populer tidak hanya di Jakarta tetapi diluar Jakarta, sering disebut apotik rakyat dan surga alat kesehatan karena selain menjual alat kesehatan dengan harga miring juga menjual obat yang dijual pada umumnya. Salah satu toko yang menjual alat kesehatan di Pasar Pramuka yang terkenal adalah PT Anugrah Tiga Berlian.

PT Anugrah Tiga Berlian menyediakan produk berbagai macam alat kesehatan impor maupun ekspor. PT Anugrah Tiga Berlian salah satu merupakan perusahaan yang memiliki 4 toko alat kesehatan yaitu Arga Medical, Amora Medical, Pualam Medical dan Permata Medical dan selain alat kesehatan juga ada 2 toko apotik yaitu Apotik Tiga Berlian, dan Apotik Mawar yang tersebar di Pasar Pramuka.

PT Anugrah Tiga Berlian selalu melakukan pengembangan agar menjadi perusahaan yang tidak tertinggal dengan pesaing-pesaing lain yang bergerak dibidang yang sama, sehingga menyebabkan organisasi harus selalu melakukan perubahan. Pengembangan yang dilakukan oleh PT Anugrah Tiga Berlian menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang baik sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam era yang penuh kompetisi saat ini, dimana tiap perusahaan industri alat kesehatan gencar berlomba-lomba untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas serta memiliki daya saing tinggi. Menghadapi hal tersebut, maka PT Anugrah Tiga Berlian harus memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu bentuk yang harus dimiliki adalah ketersediaan

sumber daya manusia. Aset ini merupakan hal mutlak yang harus dimiliki perusahaan, karena seberapa banyak sumber daya modal yang dimiliki, penggunaan alat kesehatan dan obat-obatan terpopuler untuk kesehatan manusia. Sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.

Menurut hasil observasi penulis di perusahaan penulis bekerja, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Anugrah Tiga Berlian, antara lain: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian terpenting dalam peningkatan kinerja para karyawannya. Pada PT Anugrah Tiga Berlian pemimpin yang sebelumnya kurang aktif dalam bekerja sehingga karyawan sulit untuk berkontribusi langsung dengan atasan, penurunan semangat kerja berakibat tidak tercapainya target-target perusahaan dan kurang nyaman dalam bekerja menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurunnya kinerja karyawan salah satunya disebabkan karena absensi karyawan yang datang terlambat dan melebihi batas masuk jam kerja. Maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Tabel 1. 1. Data Absensi Karyawan
Periode November 2019 – Maret 2020

| No. | Bulan/Tahun | Keterlambatan | Rata-rata/karyawan |
|------------|--------------------|----------------------|---------------------------|
| 1. | November 2019 | 1.840 menit | 33 menit |
| 2. | Desember 2019 | 2.889 menit | 52 menit |
| 3. | Januari 2020 | 2.832 menit | 51 menit |
| 4. | Februari 2020 | 3.201 menit | 58 menit |
| 5. | Maret 2020 | 3.201 menit | 58 menit |

Sumber: data sekunder 2020

Dapat dilihat dari tabel diatas, selama lima bulan terakhir keterlambatan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Anugrah Tiga Berlian dirata-ratakan terlambat dalam bekerja sampai lebih dari 30 menit setelah jam kerja masuk.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Menurut Mustianingsih dan Handayani (2014) Komitmen organisasi dapat diartikan bahwa sebagai bentuk loyalitas yang lebih nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana seseorang dalam mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan membuat mereka memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan organisasi, sehingga dengan sendirinya munculah rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tersebut (Necdet et al., 2012). Perasaan inilah yang nantinya akan merasa karyawan lebih bersemangat dan giat dalam menjalankan tugas yang dibebankan secara produktif. Fenomena yang sering muncul sekarang ini yaitu kurang

tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turnover karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Tingkat komitmen yang rendah didasarkan dari tingkat absen dan tingkat performa karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari tabel diatas. Sebaliknya, komitmen yang rendah akan mempunyai dampak negatif. Setiap organisasi pasti akan kesulitan jika komitmen organisasinya rendah. Dengan demikian, organisasi yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya karyawan mengundurkan diri dari tempat dia kerja.

Faktor lain juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja jika situasi perusahaan membosankan dan menjemukan. Berdasarkan wawancara dari beberapa rekan kerja penulis, mereka mengatakan karena adanya upah gaji yang masih kurang atau belum terpenuhinya dengan kesesuaian pekerjaan, dan bonus hanya diberikan ketika melonjak permintaan naik seperti sekarang ini karena adanya covid-19 sehingga karyawan bisa bekerja menjadi asal-asalan atau bermalas-malasan. Untuk itu perusahaan mempunyai keharusan melakukan kebijakan yang dapat

membuat karyawan puas dalam bekerja agar peningkatan kinerja pun meningkat.

Dalam Islam seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakter utama yang bisa dijadikan tauladan untuk kepemimpinan saat ini, yaitu sikap Sidiq, Amanah, Tablig dan Fathonah, yang disertai dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan pencapaian suatu organisasi (Sofya, 2011). Karena sikap tersebut akan memperoleh keuntungan yang berupa keseimbangan antara kebutuhan manusia secara meteril dan spiritual, yaitu orang yang bekerja keras dan melaksanakan ibadah secara teratur. Serta bekerja secara profesional, jujur, teliti dan taat pada pimpinan serta bertanggung jawab, mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya untuk yang lebih baik. Apabila tanggung jawab telah dijalankan dengan benar maka hati akan merasa tenang dari suatu beban atau masalah. Karena setiap dari pekerjaan itu akan dipertanggung jawabkan baik di dunia maupun di akhirat (Sakdiah, 2016). Sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al Muddatsir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ (٣٨)

Artinya: *“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”*. (QS. Al Muddatsir [74]:38).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul **“Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Karyawan PT Anugrah Tiga Berlian Jakarta Timur Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Tiga Berlian Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Tiga Berlian Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tiga Berlian Jakarta Timur?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian Jakarta Timur?

8. Bagaimana pandangan Islam mengenai kepemimpinan transformasional komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.
3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.
5. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.
6. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepuasan kerja yang memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.

7. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepuasan kerja yang memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.
8. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Anugrah Tiga Berlian di Jakarta Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang lebih dalam lagi mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan dan tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijakan kepemimpinan seperti berkomitmen yang baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis, serta dapat menerapkan dan memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja yang akan diterapkan di PT Anugrah Tiga Berlian Jakarta.

3. Bagi Akademis

Dapat sebagai penambah wawasan serta referensi yang berhubungan dengan isu-isu Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis. Khususnya akademis Universitas YARSI.