

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2006:741), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian

penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan



penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Gibson (dalam Riani, 2011:123-124), motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang manajer harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan yang termotivasi dapat berkerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

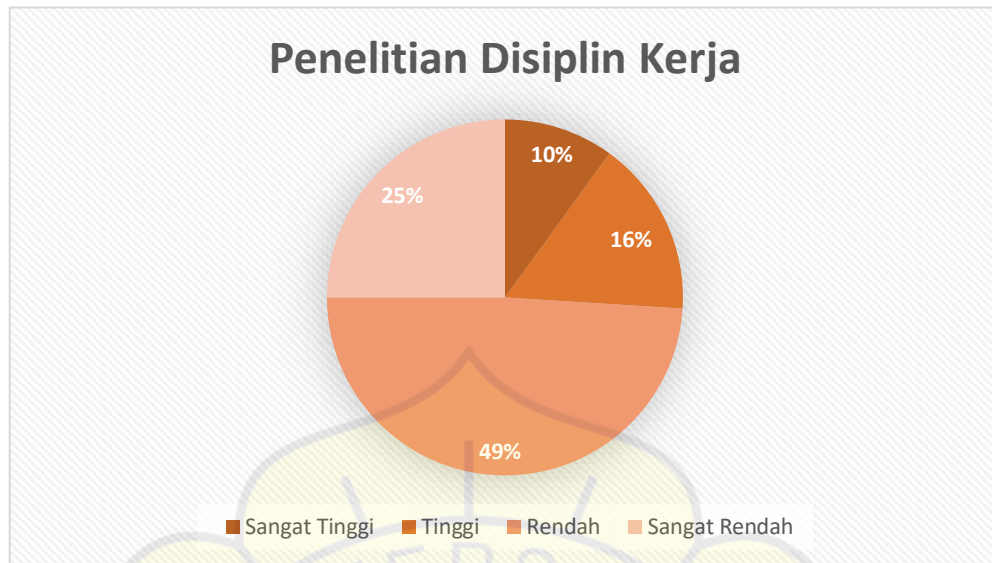
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia akan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi malas, cepat lelah, sehingga tingkat kedisiplinan karyawan tersebut akan rendah.

Kimia Farma merupakan industri farmasi awal di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama industri ini pada awal mulanya merupakan NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Bersumber pada kebijaksanaan nasionalisasi atas eks industri Belanda di masa mula kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melaksanakan peleburan beberapa industri farmasi jadi PNF(Industri Negeri Farmasi) Setelah itu pada bertepatan pada 16 Agustus 1971, wujud badan hukum PNF diganti jadi Perseroan Terbatas, sehingga nama industri berganti jadi PT Kimia Farma(Persero). Pada bertepatan pada 4 Juli 2001, PT Kimia Farma(Persero) kembali mengganti statusnya jadi industri publik, PT Kimia Farma(Persero) Tbk, dalam penyusunan selanjutnya diucap Perseroan. Bertepatan dengan pergantian tersebut, Perseroan sudah dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta serta Bursa Efek Surabaya(saat ini kedua bursa sudah merger serta saat ini bernama Bursa Efek Indonesia). Berbekal pengalaman sepanjang puluhan tahun, Perseroan sudah tumbuh jadi industri dengan pelayanan kesehatan terintegrasi di Indonesia. Perseroan makin diperhitungkan kiprahnya dalam pengembangan serta pembangunan bangsa, spesialnya pembangunan kesehatan warga Indonesia. PT Kimia Farma Apotek(KFA) merupakan anak industri Perseroan yang didirikan bersumber pada akta pendirian bertepatan pada 4 Januari 2003. Semenjak tahun 2011. KFA sediakan layanan kesehatan yang terintegrasi meliputi layanan farmasi(apotek), klinik kesehatan, laboratorium klinik serta optik, dengan konsep One Stop Health Care Solution(OSHcS) sehingga terus menjadi mempermudah warga memperoleh layanan

kesehatan bermutu. Komposisi pemegang saham PT Kimia Farma(Persero) Tbk ialah 99. 99% serta Yayasan Kesejahteraan Keluarga Kimia Farma(YKKKF) 0. 01%. Layanan Farmasi(Apotek) PT. Kimia Farma Apotek, merupakan anak industri yang dibangun oleh Kimia Farma buat mengelola Apotek- apotek kepunyaan industri yang terdapat, dalam upaya tingkatan donasi penjualan buat memperbesar penjualan konsolidasi PT. Kimia Farma Tbk.

Bersumber pada penjelasan latar balik permasalahan diatas sehingga penulis merasa tertarik guna meneliti permasalahan dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)”**..

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap disiplin kerja kepada 22 karyawan di PT. Kimia Farma Apotek. Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden.



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1

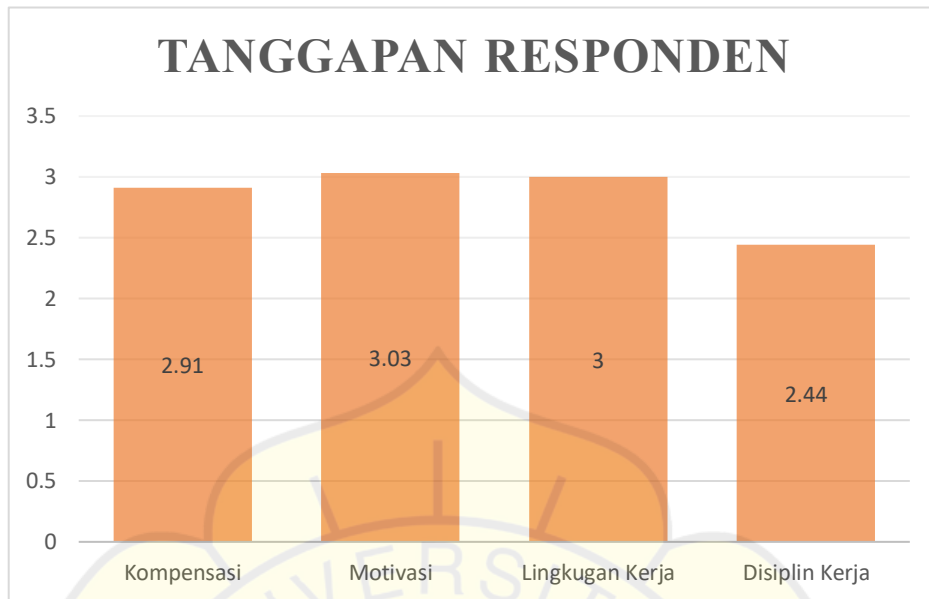
Penelitian Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai disiplin kerja di PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya) masih rendah, artinya pekerja memiliki disiplin yang rendah selama bekerja di PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya) dan hal ini sesuai dengan karakteristik yang menunjukkan pekerja tidak disiplin dalam menaati aturan kerja.

Berdasarkan output wawancara dengan Ibu Suci, minimnya tingkat kedisiplinan mengakibatkan rendahnya penjualan pada obat yang akan dijual karena karyawan terlambat untuk membuka toko lebih, hal lainnya yaitu kurangnya ketelitian dari para pekerja sehingga menyebabkan penurunan performa dari kinerja yang ada di dalam toko. Hasil wawancara ibu Suci bagian staff manajer Sikap pimpinan dalam mengayomi dan menaruh perhatian

pada karyawan kurang maksimal dan dilakukan secara tidak adil dan beberapa karyawan tidak memiliki hubungan baik. Hasil wawancara dengan ibu Lira selaku bagian staff manager diketahui bahwa kondisi disiplin kerja karyawan pada bagian penjualan PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya) masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan tingkat penjualan yang rendah. Pentingnya disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap perusahaan. Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem kompensasi, motivasi, lingkungan kerja serta hubungan kerja dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada 22 Karyawan PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya) sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja Di PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya) secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2
Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai kompensasi rata – rata sebesar 2,91 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kompensasi sudah tinggi, selanjutnya interpretasi nilai motivasi rata – rata 3,03 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa motivasi karyawan juga tinggi, lalu ada interpretasi lingkungan kerja rata – rata sebesar 3 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja karyawan juga tinggi, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata – rata sebesar 2,44 yang artinya disiplin kerja karyawan dilaksanakan pada PT. Kimia Farma Apotek (Cabang Malakajaya) masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan adanya permasalahan disiplin kerja yang terkait dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT Kimia Farma Apotek”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengenai kompensasi di PT Apotek Kimia Farma (Cabang Malaka Jaya) masih rendah, artinya pekerja memiliki kepuasan yang rendah selama bekerja di PT Apotek Kimia Farma (Cabang Malaka Jaya) dan hal ini sesuai dengan statistic karakteristik yang menunjukkan pekerja tidak disiplin dalam menaati aturan kerja.
2. Minimnya motivasi mengakibatkan banyaknya keterlambatan pada buka tutup toko yang mengakibatkan rendahnya tingkat penjualan obat, hal lainnya yaitu kurangnya ketelitian dari para pekerja sehingga menyebabkan penurunan performa dari kinerja yang ada di dalam toko.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaan yang berakibatkan kurangnya rasa nyaman disaat melakukan trasaksi jual beli obat-obatan, seperti terlambat nya karyawan, beberapa

karyawan kurang disiplin dalam bekerja, memperlihatkan masalah pribadi yang seharusnya tidak sopan di tempat kerja.

4. Kondisi disiplin kerja karyawan pada bagian penjualan PT Apotek Kimia Farma (Cabang Malaka Jaya) masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil tingkat penjualan yang rendah beberapa bulan di PT Apotek Kimia Farma (Cabang Malaka Jaya) dan terhadap sistem kompensasi, kelengkapan, sarana kerja serta hubungan kerja dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas disiplin kerja karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)?

3. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya).
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya).
3. Untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya).
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya).

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang manajemen.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai pengetahuan akan pentingnya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan disiplin kerja.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan dibidang penelitian.