

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri farmasi di Indonesia diawali dengan berdirinya pabrik farmasi pertama di Hindia Timur pada tahun 1817 silam, bernama NV. Chemicalien. Dan dalam kurun waktu 50 tahun, Indonesia kemudian meluncurkan industri farmasi modern pertama, yaitu pabrik Kina di Bandung pada tahun 1896. Perkembangan industri farmasi mulai mencuat pada masa kemerdekaan. Tenaga apoteker pada masa penjajahan umumnya berasal dari Denmark, Austria, Jerman dan Belanda.

Pada tahun 2014 pasar farmasi Indonesia secara signifikan berevolusi. Hal ini dikarenakan pemerintah meluncurkan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). JKN sebenarnya dinilai cukup mengganggu industri farmasi. Meskipun mampu memperluas cakupan pasar dan menyediakan akses layanan dan perawatan kesehatan bagi masyarakat luas, pemerintah memasang harga yang cukup ketat untuk obat-obatan yang diterima dalam JKN. Obat-obatan ini kemudian disediakan secara gratis untuk warga negara yang memenuhi syarat saat berobat. Awalnya, jumlah pasien JKN terus meningkat pesat sedangkan jumlah pasien yang menanggung biaya pengobatannya sendiri justru menjadi cenderung stagnan. Namun, banyak pasien yang akhirnya lebih memilih menanggung biaya kesehatan sendiri untuk merawat kondisi tertentu karena tak ingin berlama-lama menunggu saat memanfaatkan JKN.

Di era pandemi Covid-19 ini industri farmasi juga mengalami dampaknya. Bahan baku farmasi nasional sebagian besar diimpor, baik dari China maupun

India. Alhasil, saat pandemi melanda dunia dan mengakibatkan kedua negara pemasok bahan baku tersebut harus menutup aksesnya (lockdown), pasokan bahan baku farmasi nasional terhambat. Kondisi ini tentu mengganggu proses bisnis perusahaan farmasi

Industri farmasi sedang menghadapi kondisi *moderate raised* di mana permintaan produk-produk farmasi yang berkaitan dengan penanganan Covid-19 mengalami peningkatan signifikan, tetapi di sisi lain permintaan produk yang tidak berkaitan langsung dengan Covid-19, tidak mengalami pertumbuhan atau mengalami penurunan. Karena jumlah pasien penyakit kronis yang berkunjung ke rumah sakit turun signifikan dan pelayanan dokter juga sempat ditutup sementara waktu, sehingga beberapa produk yang tidak berkaitan langsung dengan Covid-19 tumbuh melambat. Dan disisi lain produk multivitamin tumbuh signifikan. Namun, yang terpenting adalah bahwa dibutuhkan strategi baru untuk mencapai target dan tetap tumbuh bagi setiap industri farmasi. Walaupun memberikan dampak pada penurunan industri farmasi, pandemi Covid-19 juga memberikan efek positif bagi industri farmasi. Diantaranya terdapat banyak relaksasi aturan yang sangat membantu industri farmasi.

PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk merupakan perusahaan farmasi multinasional yang memproduksi berbagai macam-macam barang farmasi. PT.Enseval tidak hanya berfokus pada distribusi peralatan kesehatan namun juga pada bisnis-bisnis tertentu, diantaranya adalah bisnis penjualan bahan baku, jasa pelayanan hemodilisa (ginjal), bisnis apotik menjadi klinik, distribusi produk farmasi dan kesehatan dan bisnis pemasaran dan perdagangan alat kesehatan.

Didalam hubungan organisasi karyawan PT. Enserval putera megatrading tbk Padang belum adanya keharmonisnya hubungan antar karyawan dan belum ada terjalin kerja sama yang baik antar karyawan sehingga belum kondusif iklim organisasi pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang. Dalam bekerja karyawan belum merasa nyaman dan serta belum ada kebebasan karyawan dalam berpendapat sehingga kualitas kehidupan kerja diberikan terhadap karyawan belum baik. Rendahnya tingkat komitmen organisasi yang mengakibatkan banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dan meninggalkan pekerjaannya yang disebabkan karena kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam kelangsungan hidup PT. Enserval Putera Magatreding Tbk Padang..

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Jika karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan efektif maka hasil yang diperoleh lebih maksimal. Dengan kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Setiap perusahaan melakukan berbagai strategi untuk memajukan operasional perusahaan, mencari keuntungan yang lebih besar serta mampu membuat perusahaan menjadi pemenang dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan perusahaan itu sendiri

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

(Pratama & Pasaribu, 2020). Sedangkan menurut Damayanti et al., (2020) Kinerja karyawan merupakan sebuah keberhasilan karyawan/karyawati dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai standar yang ada. Ratnasari & Sutjahjo, (2017) memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan prestasi itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya. Salah satu faktor yang membuat penurunan kinerja adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan hal yang mempengaruhi tingkah laku manusia dalam sebuah organisasi dan merupakan karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi juga merupakan bentuk interaksi sosial antar karyawan mau antara organisasi lainnya. Dan dalam perkembangan tidak lepas dipengaruhi lingkungan baik lingkungan eksternal maupun internal. Maka suatu organisasi harus mampu menciptakan sebuah iklim yang harmonis diantara karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan organisasi dapat tercapai.

Saragih & Suhendro, (2020) Iklim organisasi merupakan karakteristik yang berasal dari lingkungan, sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal atau formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perkembangan suatu

organisasi/institusi. Institusi yang memiliki iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi bagaimana cara pegawai bekerja sehingga produktivitas suatu institusi/organisasi dapat produktif (**Muliadi, 2019**). Iklim organisasi yang positif merupakan suatu kondisi dimana keadaan organisasi dan lingkungannya dalam keadaan aman, damai, dan menyenangkan untuk kegiatan berhubungan dengan pekerjaan (**Kartika et al., 2019**)

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu respon yang diberikan kepada karyawan agar terciptakan keamanan dalam bekerja dan karyawan kepuasan dalam menjalankan suatu pekerjaannya agar kondisi kerja dan efektivitas organisasi membaik. Kualitas kehidupan kerja menggambarkan seorang karyawan di dibebaskan dalam memberikan pendapat dalam mengambil keputusan. Kualitas kehidupan kerja dianggap dapat memengaruhi jalannya sebuah perusahaan secara menyeluruh dalam pencapaian tujuan. Dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik maka sebuah organisasi harus mempunyai tujuan dalam iklim kerja yang terwujud sehingga nantinya dapat mendorong karyawan dalam bekerja supaya mengoptimalkan kinerjanya juga bertujuan agar pemenuhan kebutuhan para karyawan dengan mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja yang baik

Muraga et al., (2019) Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya mengungkapkan pentingnya nilai penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya sehingga konsep tersebut menjadi landasan utama bagi manajemen suatu perusahaan untuk mengelola tenaga karyawan. Menurut **Alfani (2018)** kualitas kehidupan kerja digambarkan sebagai persepsi karyawan bahwa mereka merasa

nyaman dengan pekerjaannya, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh serta berkembang dalam organisasi.. Menurut **Nis et al., (2020)** kualitas kehidupan kerja ialah gambaran dari karyawan perihal kondisi kemakmuran individual karyawan baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi/ perusahaan

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang individu yang loyal terhadap organisasi dalam mencapai dalam suatu tujuan organisasi. Komitmen karyawan merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja Perusahaan, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan Perusahaan. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap Perusahaan maka akan muncul loyalitas kepada Perusahaan dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan Perusahaan yang bersangkutan

Mahendra & Subudi, (2019) Komitmen organisasi adalah sikap dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan cenderung ingin setia, berkorban, berkontribusi dan menetap pada organisasi ditempat ia bekerja karena merasa nyaman dan puas. Menurut **Hanafi & Sanosra, (2019)** komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut **Trotsek, (2017)** karyawan yang memiliki komitmen rendah dapat ditunjukkan dengan tidak adanya semangat kerja karyawan, absenteeism (tingkat

absensi) dan keterlambatan tinggi, disiplin kerja yang rendah, menurunnya prestasi kerja dan tidak menutup kemungkinan terjadinya pemogokan kerja, turn over (pindah kerja

Penelitian yang dilakukan oleh **Oktaviani.J, (2018a)** menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap pembentukan komitmen karyawan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada Perusahaan, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada Perusahaan. **Hanafi & Sanosra, (2019)** melakukan penelitian dan menemukan hasil bahwa terdapat Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. **Alfani, (2018)** menemukan hasil penelitian ini menyimpulkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja karyawan dimana karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi dengan mediasi kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurang optimalnya hasil kinerja karyawan pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang
2. Keadaan Iklim organisasi yang masih kurang kondusif pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.
3. Kurang kenyamanan dalam bekerja di PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang
4. Kurangnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang
5. Kurang kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang di hasilkan masih rendah pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang
6. Kurangnya keharmonisan antar karyawan yang sehingga iklim organisasi kurang baik pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang
7. Kurang fasilitas yang memadai yang di berikan kepada karyawan PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang-
8. Kurang tanggungjawab karyawan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Dengan melihat masalah lebih tefokus yaitu yang ada,maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas agar lebih terfokusyaitu tentan pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel independen. Kinerja

Karyawan sebagai variabel dependen serta Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang?
2. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang?
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang?
6. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang?
7. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen organisasi pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.
2. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.
5. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.
6. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.
7. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Enserval Putera Megatrading Tbk Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, antaranya:

1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan serta pengetahuan yang sudah ada dibidang manajemen untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah dimasa datang.

2. Penulis

Agar bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta membuat penulis mengerti dan dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.