

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Peranan industri farmasi sangat penting dalam membantu pemerintah untuk mewujudkan masyarakat yang sehat melalui penyediaan obat berkualitas di sarana

pelayanan kesehatan. Dalam menyalurkan atau mendistribusikan produknya, industri farmasi harus menggunakan jasa fasilitas distribusi. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 tahun 2009, Fasilitas Distribusi atau Penyaluran Sediaan Farmasi adalah sarana yang digunakan untuk mendistribusikan atau menyalurkan Sediaan Farmasi, yaitu Pedagang Besar Farmasi dan Instalasi Sediaan Farmasi. Menurut Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat Dan Makanan Republik Indonesia Nomor Hk.03.1.34.11.12.7542 Tahun 2012 Tentang Pedoman Teknis Cara Distribusi Obat Yang Baik, Instalasi Sediaan Farmasi adalah sarana yang digunakan untuk mendistribusikan atau menyalurkan Sediaan Farmasi milik pemerintah, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten atau kota. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1148/MENKES/PER/VI/2011 tentang Pedagang Besar Farmasi, Pedagang Besar Farmasi, yang selanjutnya disingkat PBF adalah perusahaan berbentuk badan hukum yang memiliki izin untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan/ bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. PBF juga memiliki PBF cabang yang mana PBF cabang merupakan cabang PBF yang telah memiliki pengakuan untuk melakukan pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan/atau bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (CDOB, 2012). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 tahun 2009, tentang Pekerjaan kefarmasian dimana disebutkan saat ini yang menjadi penanggung jawab fasilitas distribusi obat haruslah seorang Apoteker, untuk itu Apoteker dituntut meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam melakukan

pekerjaan kefarmasian dilingkungan Pedagang Besar Farmasi yang meliputi bidang pengadaan, penyimpanan, distribusi, atau penyaluran sediaan farmasi. Mengingat akan pentingnya hal tersebut dan upaya untuk pemberiandukungan terhadap kompetensi Apoteker di Pedagang Besar Farmasi (PBF), maka Program Profesi Apoteker Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia Yayasan Perintis Padang bekerja sama dengan PT. Talang Gugun Sari Nusantara dalam menyelenggarakan Praktek Kerja Profesi Apoteker. Untuk menjalankan motto tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang sangat maksimal sehingga dapat menghasilkan pelayanan yang terbaik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Menurut (Sembiring, 2020) Kinerja (performance) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut (Rosmaini, 2019) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan

secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

**Tabel 1.1**

**Presentase penilaian kinerja karyawan pada PT. Talang Gugun Padang tahun 2018-2020**

Aspek yang dinilai	2018	2019	2020
Kinerja	69,17 %	68,46%	65,16%
Kompetensi	17,78%	17,84%	18,50%
Pembinaan SDM	10%	10%	9,94%
Total	96,95%	96,3%	93,6%

Berdasarkan table diatas , menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Talang Gugun Padang kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 total nilai dari keseluruhan aspek yang dinilai yaitu sebesar 96,95%, pada tahun 2019 sebesar 96,3%, dan pada tahun 2020 turun menjadi 93,6%. Hal ini disebabkan motivasi dari

seorang atasan kepada bawahan masih sangat kurang sehingga karyawan menjadi bermalas-malasa dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi kepada karyawan masih rendah sehingga kinerja karyawan pun menurun. Selain itu, hasil dari penilaian kinerja tidak diberitahukan kepada karyawan dan hanya untuk kebutuhan perusahaan semata misalnya untuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan penyesuaian pemberian kompensasi sehingga karyawan tidak mengetahui apa yang harus dioerbaiki dalam bekerja. (sumber: Staf PT Talang Gugun Padang)

**Tabel 1.2**

**DATA ABSENSI PT TALANG GUGUN KOTA PADANG (2019)**

NO	BULAN	JMLH ADM	ABSENSI ADMIN				REWARD ABSENSI STAF 2019
			TEPAT WAKTU	DATANG TERLAMBAT	SAKIT	TANPA KETERANGAN	
1	JAN	50	42	2	2		JUARA 1 ADA 2 STAF ADMIN MENDAPATKAN HADIAH BERUPA INSENTIF DENGAN JUMLAH RP 1.500.000
2	FEB	50	42	2		2	
3	MARET	50	43	5			
4	APRIL	50	45	4			
5	MEI	50	48	1	1		
6	JUNI	50	48	2			JUARA 2 ADA 2 STAF ADMIN MENDAPATKAN HADIAH BERUPA
7	JULI	50	47	3		1	
8	AGST	50	44	1	2		

<b>9</b>	<b>SEPT</b>	50	49	5			INSENTIF DENGAN JUMLAH RP 1.000.000
<b>10</b>	<b>OKT</b>	50	47	2			
<b>11</b>	<b>NOV</b>	50	48		1		
<b>12</b>	<b>DES</b>	50	46	1	3		

*Sumber PT Talang gugun kota padang*

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT TALANG GUGUN 2019 mengalami fluktuasi. Pada bulan Maret angka keterlambatan karyawan naik sebanyak 5 orang, pada bulan Desember karyawan yang sakit sebanyak 3 orang dan pada bulan Februari tanpa keterangan sebanyak 2 orang. Terjadinya fluktuasi pada tingkat kehadiran karyawan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Masih banyak faktor yang menyebabkan karyawan absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan karyawan tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan kinerja karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas kinerja. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT talang gugun Padang belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Kompetensi Karyawan dan Pengembangan Karir serta Kepuasan Kerja.

Menurut (Ramli & Yudhistira, 2018) Pengembangan karier yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan. Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja. Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (**Mudayana & Suryoko, 2016**) secara simultan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $52,087 > 2,703$ ). Apabila kompetensi karyawan ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Serta penelitian yang dilakukan (**Tanjung et al., 2019**) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan (**Rosyidawaty & Karyawan, 2018**) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 63.93 %. Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

di regional jawa barat yang memiliki pengaruh sebesar 72.6 %. Penelitian yang dilakukan (**Ozora et al., 2019**) menyatakan uji secara parsial menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan yang terbuka terhadap perubahan akan dapat bertahan dalam persaingan dan semakin baik pengembangan karir yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (**Mudayana & Suryoko, 2016**) secara simultan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $52,087 > 2,703$ ). Apabila kompetensi karyawan ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Serta penelitian yang dilakukan (**Tanjung et al., 2019**) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan (**Rosyidawaty & Karyawan, 2018**) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 63.93 %. Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di regional jawa barat yang memiliki pengaruh sebesar 72.6 %. Penelitian yang dilakukan (**Ozora et al., 2019**) menyatakan uji secara parsial menunjukkan bahwa



Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan yang terbuka terhadap perubahan akan dapat bertahan dalam persaingan dan semakin baik pengembangan karir yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Perusahaan harus tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Menurut(Rosmaini, 2019) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Berdasarkan hal-hal yang dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini akan dikaji secara kuantitatif yaitu “PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TALANG GUGUN DIKOTA PADANG” sebagai penelitian.

## 1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Talang Gugun dikota padang.

2. Kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi pada PT Talang Gugun dikota padang.
3. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan PT Talang Gugun yang membuat karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
4. Pengembangan karir yang masih minim di PT Talang Gugun.
5. Tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik di PT Talang Gugun.
6. Masih rendahnya kompetensi sdm di PT Talang Gugun.
7. Masih ada karyawan baru yang kurang memiliki kompetensi dalam bekerja.
8. Kurangnya kesempatan jenjang untuk berkarir bagi karyawan karena pengembangan karir di sebuah perusahaan masih kurang diperhatikan.
9. Pemberian tugas yang terlalu berat dan kurang relavan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan Pt Talang gugun Padang.
10. Kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang melakukan kontribusi lebih kepada Pt Talang gugun padang

### **1.3 BATASAN MASALAH**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kompetensi SDM (X1), Pengembangan karir (X2),

Kinerja karyawan(Y),Kepuasan kerja (Z) sebagai variable intervening pada PT Talang Gugun dikota Padang.

#### **1.4 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sdm terhadap kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota padang?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota padang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan di PT Talang Gugun dikota padang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Talang Gugun dikota padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Talang Gugun dikota padang?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan pada kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota padang?

7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota padang?

## **1.5 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.5.1 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm terhadap kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan di PT Talang Gugun dikota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Talang Gugun dikota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Talang Gugun dikota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan pada kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota Padang.

7. Untuk mengetahui pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kepuasan kerja di PT Talang Gugun dikota Padang.

### **1.5.2 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya dan mengembangkan pengetahuan penulis dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT Talang Gugun dikota Padang berkaitan dengan kompetensi sdm, pengembangan karir dan kepuasan kerja bagi karyawannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya target yang diinginkan.

#### 3. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan menambah kontribusi pada studi konsentrasi sdm dan acuan dari penelitian mengenai  
PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN PENGEMBANGAN KARIR

DENGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

#### 4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. Khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.