

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada performa atau kinerja yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien, agar perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan yang pesat. Menurut Maknur dan Wahyuningsih (2018) Sumber daya manusia dikatakan asset yang vital dikarenakan tidak bisa dipisahkan hubungan sebuah perusahaan dengan organisasi, dipastikan di dalamnya terdapat elemen manusia sebagai elemen utama dalam sebuah organisasi.

Perusahaan juga harus menjaga dan memperhatikan aset berharga yang dimiliki, yakni tenaga kerja. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan untuk memenuhi suatu tujuan yang sudah ditetapkan, berkaitan dengan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang karyawan untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak bagus dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah

sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk. adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang farmasi dan consumer dimana pemegang saham mayoritas merupakan investor strategis dari Malaysia yaitu Pharmaniaga Bhd. PT. Millennium Pharmacon International Tbk yang berkantor di Crown bungur arteri lantai 2-4 Jl. Sultan Iskandar Muda No 18 / Jalan Bungur No 1 Kel. Kebayoran Lama Selatan Kec.Kebayoran Lama Jakarta Selatan 12220. Dengan kekuatan jaringan distribusi di 33 cabang dan 1 gudang pusat serta didukung dengan sumber daya manusia yang berpengalaman di bidang farmasi, MPI berkomitmen untuk menjadi perusahaan distribusi yang memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada semua pelanggan dan prinsipalnya. PT. Millennium Pharmacon International Tbk memiliki nilai budaya organisasi yang disebut "TOPIC". "Teamwork, Open communication, Passion, Integrity, Caring". Tentu dengan adanya budaya organisasi ini, diharapkan karyawan dapat memahami dan mengimplementasikan setiap nilai budaya organisasi di perusahaan sehingga tercipta iklim kerja yang positif, sinergitas antar bagian dan divisi yang semakin solid sehingga meningkatkan mutu dan kualitas kinerja. Pada beberapa temuan, diketahui bahwa kinerja perusahaan mengalami masalah. Beberapa sasaran mutu yang ditentukan sebelumnya oleh perusahaan tidak tercapai.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan
PT Millennium Pharmacon International Tbk, Jakarta Selatan
Periode Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Kantor Pusat	Absensi		
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
2019	90	58	156	56
2020	90	65	168	67
2021	90	78	170	78

Sumber : PT Millennium Pharmacon International Tbk,2021.

Berdasarkan tabel data 1.1 dapat dilihat disiplin kerja pada Kantor pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk, Jakarta Selatan. dari tahun 2019 – 2021 pada absensi sakit di tahun 2019 sejumlah 58, tahun 2020 naik menjadi 65, dan tahun 2021 naik kembali sejumlah 78. Dilanjut pada absensi izin pada tahun 2019 mendapati jumlah 156, tahun 2020 naik menjadi 168, dan tahun 2021 naik sejumlah 170. Kemudian pada absensi tanpa keterangan pada tahun 2019 sejumlah 56, tahun 2020 menjadi 67, dan tahun 2021 menjadi 78. Hal ini berarti bahwa masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada kantor pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk, Jakarta Selatan.

Tabel 1. 2
Data Motivasi Karyawan
PT Millennium Pharmacon International Tbk, Jakarta Selatan
Periode Tahun 2019 – 2021

Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
Unsur yang dinilai		Unsur yang dinilai		Unsur yang dinilai	
Aktualisasi Diri	86	Aktualisasi Diri	83	Aktualisasi Diri	80
Hubungan Kerja	88	Hubungan Kerja	85	Hubungan Kerja	72
Penghargaan	86	Penghargaan	82	Penghargaan	76
Rasa Aman	89	Rasa Aman	87	Rasa Aman	70

Sumber : PT Millennium Pharmacon International Tbk,2021.

Pada tabel 1.2 dapat dilihat penilaian aktualisasi mengalami fluktuasi di tahun 2019 senilai 86, pada tahun 2020 senilai 83, dan tahun 2021 senilai 80. Kemudian pada penilaian hubungan kerja mengalami penurunan pada tahun 2019 senilai 88, tahun 2020 senilai 85, dan di tahun 2021 senilai 72. Pada penilaian penghargaan mengalami penurunan pada tahun 2019 senilai 86, tahun 2020 senilai 82, dan di tahun 2021 senilai 76. Terakhir adalah penilaian rasa aman mengalami penurunan pada tahun 2019 senilai 89, pada tahun 2020 menurun menjadi 87, dan 2021 mengalami penurunan senilai 70.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan
PT Millennium Pharmacon International Tbk, Jakarta Selatan
Periode Tahun 2019 – 2021

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kerja Karyawan			
Tahun	Sasaran Kerja Karyawan	Perilaku Kerja	Prestasi Kerja
2019	88	90	84
2020	81	82	83
2021	72	78	80

Sumber : PT Millennium Pharmacon International Tbk,2021.

Dari data tabel 1.3 adalah penilaian kinerja karyawan pada Kantor pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk, Jakarta Selatan. Penilaian selama tigatahun terakhir mengalami penurunan, yakni pada sasaran kinerja karyawan di tahun 2019 senilai 88, tahun 2020 menurun senilai 81, dan tahun 2021 menurun senilai 72. Dilanjut pada perilaku kinerja pada tahun 2019 mendapati nilai 90, tahun 2020 menurun senilai 82, dan tahun 2021 menurun senilai 78. Kemudian pada prestasi kerja pada tahun 2019 senilai 84, tahun 2020 menurun senilai 83, dan tahun 2021 menurun menjadi 80. Karena bila kinerja semakin menurun maka perusahaan tidak akan mendapat tujuan yang diinginkan, belum optimalnya kinerja karyawan harus selalu diperhatikan. Selain itu harus ada upaya lebih bagaimana mengoptimalkan kinerja perusahaan agar kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan.

Fenomena budaya organisasi peneliti temukan adalah masih kurangnya sosialisasi, pemahaman dan implementasi dari nilai-nilai budaya organisasi perusahaan sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak adanya rasa kebersamaan, kekeluargaan, kepedulian, yang mempengaruhi kinerja karyawan karena belum timbul rasa nyaman dalam bekerja. Sedangkan budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Andayani dan Soehari (2019). Budaya organisasi sangat dibutuhkan sebagai daya pendorong karyawan menyadari pentingnya budaya positif dalam lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya sosialisasi, pemahaman dan implementasi budaya organisasi akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan yang masih belum maksimal.

Fenomena disiplin kerja peneliti yang temukan adalah masih kurangnya ketegasan pemimpin untuk memberikan sanksi kepada para pelanggar yang masih melanggar aturan, seperti karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan oleh kantor. Sedangkan disiplin kerja menurut Siagian (2001:305) dalam jurnal Rommy Beno Rumondor, dkk

(2016) disiplin adalah perilaku manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi persyaratan dari berbagai ketentuan tersebut.

Fenomena motivasi kerja yang peneliti temukan adalah masih kurangnya rasa aman dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, selain itu masih adanya paksaan dalam bekerja tanpa ada kesadaran dari karyawan, sedangkan menurut Sondang P. Siagian dalam Wibowo (2010:378-379) dalam jurnal Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong (2017). Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mencakup berbagai proses perilaku manusia, menggerakkan pengetahuan dan keterampilan, energi dan waktunya untuk melakukan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawab seseorang dan untuk memenuhi kewajiban dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis jelaskan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“UPAYA KANTOR PUSAT PT MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL TBK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA”**

1.2 Perumusan masalah

Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada performa atau kinerja yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, mengingat data yang peneliti gunakan adalah tahun 2019-2021, terdapat beberapa data yang mengalami penurunan secara drastis akibat dampak dari adanya masalah yang sedang terjadi saat ini PT Millennium Pharmacon International Tbk dimana Kinerja karyawan saat ini sedang mengalami beberapa kendala yang sedang terjadi akibat menurunnya kinerja karyawan tersebut maka, perumusan masalah pokok penelitian dengan spesifikasi masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel budaya organisasi ?
2. Bagaimana upaya kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel disiplin kerja ?
3. Bagaimana upaya kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja ?

1.3 Tujuan *penelitian*

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin di capai adalah untuk mengetahui:

1. Upaya kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel budaya organisasi?
2. Upaya kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel disiplin kerja?
3. Upaya kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja?

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak - pihak yang membutuhkan dalam penelitian selanjutnya terutama karyawan PT Millennium Pharmacon International Tbk.

1.4.2 Manfaat praktis

1.4.2.1 Bagi peneliti

1. Penelitian bermanfaat untuk mengimplementasikan Pengetahuan untuk membandingkan antara teori yang diterima di kampus selama masa perkuliahan dengan kenyataan atau praktek yang ditemukan di perusahaan
2. Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia dan agar peneliti lebih memahami tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi karyawan dan kinerja karyawan

1.4.2.2 Bagi perusahaan

1. Sebagai bahan untuk mengevaluasi prosedur kinerja karyawan perusahaan yang tertuang dalam standart operasional prosedur serta diharapkan dapat
2. Mengukur efisiensi dan efektivitas perusahaan sehingga PT. Miillennium Pharmacon International Tbk dapat mengevaluasi kinerja perusahaan dan mengambil keputusan yang tepat mengenai kinerja karyawan dan dapat mengevaluasi kinerja perusahaan dan mengambil keputusan yang tepat mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.

1.4.2.3 Bagi Pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat dijadikan refrensi bagi penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.