

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perusahaan pada era global saat ini semakin ketat, maka hal ini menyebabkan tuntutan lebih kepada anggota organisasi agar memberikan kontribusi berupa kerja yang optimal dan maksimal untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Sehingga prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Daya saing ini mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan memperoleh pangsa pasar di dalam industrinya yang meliputi tantangan kesinambungan usaha, tantangan global dan tantangan teknologi. Untuk itu perusahaan dituntut untuk menghadapi tantangan tersebut di tengah persaingan global yang terjadi pada saat ini. Salah satu kunci dari pelaku yang harus menghadapi persaingan tersebut yaitu sumber daya manusia dari suatu perusahaan itu sendiri

Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja terus berubah, hukum berubah dan kebutuhan-kebutuhan berubah dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Dengan adanya perubahan ini, maka SDM dituntut untuk berubah dan berkembang seiring dengan perubahan yang sedang terjadi. Adanya tuntutan seiring persaingan yang ketat dan perubahan yang terjadi, maka perusahaan dapat mendorong sumber daya yang dimiliki untuk beradaptasi dan memberikan kontribusi yang optimal dan maksimal salah satunya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT. Kimia Farma Trading & Distribution adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan anak perusahaan PT. Kimia Farma yang manufaktur farmasi. PT. KFTD bergerak dalam bidang usaha farmasi khususnya di bidang distribusi salah satunya Rumah sakit dan Apotek. Anak perusahaan PT. Kimia Farma ini merupakan distribusi obat-obatan yang telah banyak dipercaya oleh berbagai perusahaan dalam negeri maupun luar negeri dalam pengelolaan distribusi obat di seluruh Indonesia.

Untuk menghadapi daya saing yang sangat kompetitif dalam bidang farmasi, maka pihak PT. KFTD juga perlu memfokuskan kepada kualitas SDM yang ada dengan melakukan Pelatihan serta Pengembangan Karyawan agar Perusahaan dapat bersaing di era global yang akan berkembang terus menerus.

Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi Kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Begitu pentingnya untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan sehingga para pelaku bisnis dituntut untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja secara periodik yang dilaksanakan oleh HRD Department (*Human Resources Development Department*). Penilaian prestasi kerja karyawan di PT Kimia Farma Trading and Distribution (selanjutnya disebut Kantor Pusat) dilakukan secara semesteran. Penilaian prestasi kerja tersebut melibatkan tiga pihak, yaitu karyawan itu sendiri, atasan langsungnya dan pimpinan di Departemen/ Divisinya. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma Trading and Distribution yaitu pada tahun 2020 dan semester satu tahun 2021.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak terpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana

dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri karyawan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah faktor internal antara lain : disiplin kerja, kemampuan, motivasi dan tanggung jawab dan faktor eksternal antara lain : lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karir, budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi.

Fenomena menarik yang terjadi di PT. Kimia Farma Trading & Distribution adalah tidak semua karyawan memiliki prestasi kerja yang baik. Salah satu penyebab hal tersebut adalah karena kurangnya motivasi dalam diri sendiri, kurangnya tantangan, kreativitas dan inovatif, untuk mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Fenomena terkait dengan pengembangan karir yang terjadi di PT. Kimia Farma Trading & Distribution adalah karena persaingan yang cukup sulit antar karyawan maka kurangnya kesempatan untuk para karyawan menjadi pegawai tetap di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Sebab budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di Kantor Pusat PT. Kimia Farma (Persero) Tbk, Budaya organisasi direpresentasikan melalui nilai-nilai inti (*core value*) perusahaan, yaitu AKHLAK AKHLAK sendiri memiliki singkatan Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

A : Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan

1. Memeuhi janji dan komitmen.
2. Bertanggung jawab dalam tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan.
3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

K : Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
2. Membantu orang lain belajar.
3. Menyelesaikan tugas dengan kuliah terbaik.

H : Harmonis

Saling peduli dan menghargai perbedaan

1. Menghargai setiap orang apapun latarbelakangnya.
2. Suka menolong orang lain.
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

L : Loyal

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

1. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara.
2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
3. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

A : Adaptif

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

1. Dapat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
2. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
3. Bertindak proaktif.

K : Kolaboratif

Membangun kerja sama yang sinergi

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Masing-masing nilai memiliki penjabarannya sendiri untuk penerapan kode etik dan kode perilaku yang akan diterapkan di Kementerian BUMN. Nilai-nilai inti tersebut dijadikan aspek-aspek dalam penilaian KPI (*Key Performance*

Indicator) akan digabungkan dengan proporsi tertentu untuk menghasilkan nilai prestasi kerja karyawan.

Fenomena terkait dengan budaya organisasi yang terjadi di PT. Kimia Farma Trading & Distribution adalah beberapa core values yang terdapat di perusahaan adalah hal hal yang sangat baik, tetapi pada dasarnya tidak semua orang bisa dan mau menerapkan budaya organisasi yang telah ada. Salah satu contoh core values yang sulit untuk di terapkan adalah amanah.

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan bagian penting dalam perusahaan yang selalu harus ada. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Hal ini merupakan urat nadinya perusahaan terutama sekali pada saat karyawan telah ditempatkan pada bidang kerja masing-masing dalam satu perusahaan. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mngerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya.

Fenomena terkait dengan pelatihan yang terjadi PT. Kimia Farma Trading & Distribution adalah kurangnya pelatihan yang cukup terkait melatih skill daripada karyawan tersebut terkait dengan hard skill.

Sementara itu, pengembangan karir merupakan bagian penting bagi karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

Fenomena terkait dengan pengembangan karir yang terjadi di PT. Kimia Farma Trading & Distribution adalah karena persaingan yang cukup sulit antar karyawan maka kurangnya kesempatan untuk para karyawan menjadi pegawai tetap diperusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Pengembangan**

Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Variable Budaya organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution?
2. Apakah Variable Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution?
3. Apakah Variable Pengembangan karir berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution?
4. Apakah Variable Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama/silmutan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan bukti empiris atas :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading and Distribution.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja karyawan di PT.Kimia Farma Trading and Distribution adalah :

1. Bagi ilmu pengetahuan

Memberikan bukti empiris bahwa Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan yang diteliti dalam kaitannya dengan fungsi pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan referensi tentang pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja karyawan di suatu Perusahaan sehingga diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca khususnya yang juga melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut.