

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama satu dekade terakhir, sektor farmasi global telah mengalami perubahan yang sangat besar. Berakhirnya paten dari sebagian obat-obatan berimplikasi pada perusahaan-perusahaan transnasional berbasis litbang (R&D) di negara maju untuk meninjau kembali model bisnisnya dan beradaptasi pada perubahan yang ada. Sebagian besar dari perusahaan tersebut telah menata ulang proses operasi perusahaannya, dan sebagian lagi ada yang membentuk aliansi dengan perusahaan manufaktur generik ternama, baik di negara maju maupun dipasar negara berkembang yang lebih besar. Selain itu, perusahaan farmasi lain berupaya memanfaatkan bioteknologi dengan aplikasi paten sebagai unit bisnisnya, sedangkan sebagian lagi melakukan ekspansi ke area-area terkait, yaitu diagnostik dan area lain.

Peningkatan kualitas karyawan di suatu perusahaan dalam kaitannya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian

kepegawaian. Kemampuan beradaptasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini. Perubahan yang disebabkan oleh digitalisasi pada dunia bisnis mendorong SDM untuk terus berubah. Bahkan, pekerjaan yang dianggap penting bisa hilang dalam tiga tahun ke depan. Oleh karena itu, kemampuan berkomunikasi, beradaptasi, dan bekerja dalam tim merupakan komponen penting yang dibutuhkan SDM selain kecerdasan intelektual. Ketiga komponen penting itulah yang harus dimiliki oleh SDM saat ini dan di masa depan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Tangkilisan dalam Dahlan, 2017).

Indonesia mempunyai potensi yang besar untuk obat-obatan herbal, negara ini perlu mempertimbangkan sumber kekayaan alam yang berupa minyak bumi, sumber daya hayati dan keanekaragaman *species* di Indonesia, serta potensi sumber daya manusia (SDA). Oleh karena itu, bahan baku potensial untuk dikembangkan adalah bahan baku obat (BBO/BBOT) yang banyak digunakan di Indonesia, harga terjangkau dengan kualitas yang baik, berbasis SDA di Indonesia. Indonesia merupakan negara yang memiliki kekayaan alam yang sangat besar, baik flora maupun fauna yang ada di daratan maupun di lautan yang dapat menghasilkan berbagai senyawa kimia. Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki keanekaragaman flora

terbesar kedua setelah Brazil. Kekayaan flora Indonesia ini mencakup 30.000 jenis tumbuhan dari total 40.000 jenis tumbuhan di dunia dengan 9.600 jenis diantaranya merupakan tumbuhan berkhasiat obat. Contoh tanaman herbal yang di percaya mempunyai khasiat untuk pengobatan kanker adalah Tanaman Bajakah, pengembangan obat herbal yang berasal dari kekayaan alam Indonesia sangat diperlukan. Pemanfaatan tanaman herbal lokal sebagai obat ini diharapkan mampu memberikan dampak ekonomi bagi bangsa, terutama dalam mendukung kemandirian bangsa dalam bidang obat. *Diakses pada Maret 2021, dari <https://farmasi.ui.ac.id/2018/12/perkembangan-bahan-baku-obat-tradisional-di-indonesia-terus-meningkat/>.*

PT. Herba Emas Wahidatama (HEW) Purbalingga merupakan salah satu perusahaan bisnis di Indonesia yang memproduksi produk-produk herbal, berdiri pada tahun 2012 di Purbalingga Jawa Tengah, PT. HEW kini sudah mempunyai sarana dan prasarana yang sangat baik. Lokasi PT. HEW yaitu beralamat di Jl.Gerilya RT.01, RW.05, Kalikabong, Kec. Kalimanah, Kabupten Purbalingga, Jawa Tengah 53321. Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama umumnya memiliki kualifikasi dari SMA sampai Sarjana S1. Kualifikasi SMA lebih banyak di tempatkan di *Staff training and development* sedangkan D3/S1 berada di *IT officer*, supervisor gudang dan staf keuangan, apoteker dan *staff general affair*. Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan obat tradisional dengan menjadi referensi utama produk halal berkualitas yang terkemuka dan terjaga alamiah, ilmiah dan ilahiahnya serta pengembangan riset dan teknologi modern untuk memberikan nilai

tambah pada konsumen sehingga mampu bersaing & tumbuh ber kembang dengan sehat menghasilkan produk yang dipercaya oleh masyarakat global khususnya bagi umat islam. Dengan Visi tersebut PT. HEW berharap karyawan dapat menunjukkan kualitas pekerjaan yang baik dengan penguasaan teknologi tinggi sehingga produk yang di hasilkan unggul dari kompetitor serta dapat diterima oleh masyarakat. *Herbaemas.co.id. (2020).*

Sejarah PT. Herba Emas Wahidatama. Diakses pada Maret 2021, dari <http://herbaemas.co.id/hew/beranda/sejarah>.

Berdasarkan hasil survei (2021) pada karyawan PT. Herba Emas Wahidatama terdapat indikasi beberapa karyawan sering datang terlambat dan melanggar peraturan-peraturan perusahaan sehingga berdampak buruk pada pekerjaan mereka, hingga target produksi terimbas juga, dari kejadian tersebut hal ini terkait dengan kemampuan disiplin dari karyawan dalam pekerjaan. Kesadaran karyawan untuk bekerja dengan baik masih kurang optimal sehingga ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan tidak mengerjakan tugas-tugas yang diberikan secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan pada sumber daya manusianya dan dikhawatirkan akan mempengaruhi upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sinambella, (2018) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit

bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisna 2017).

Faktor pertama, yang bisa mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Berdasarkan survei (2021) pada bagian sumberdaya manusia mayoritas karyawan disana memiliki lulusan yang tidak terlalu tinggi (SMA) sehingga pada umumnya kesempatan mereka untuk mendapatkan kesempatan kerja di luar perusahaan tidak terlalu besar. Oleh karena itu, karyawan tersebut hanya berusaha untuk tetap bekerja dengan kondisi yang sudah ada. Berdasarkan komponen komitmen organisasi dari Allen & Meyer, (1993) dalam *Benna et al* (2017) hal ini merupakan bagian dari komitmen organisasi yaitu *Continuance commitment* (komitmen kontinyu) yang terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Penelitian mengenai komitmen organisasi sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *research gap*, yaitu diketahui masih ada beberapa penelitian *inkonsisten* dalam penelitiannya, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Muhammad (2019) ; Ivan dan Eddy (2018) ; Rindi dan Dewi (2018) menghasilkan bahwa Komitmen Organisasi secara simultan maupun parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Zuhrah (2017), menghasilkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Menurut Wiener dalam Ria & Darman (2017) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, dalam Ria & Darman, 2017).

Faktor kedua, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil survei (2021) yang dilakukan di PT. HEW fenomena yang terjadi adalah sebagian karyawan menyatakan ketidaksukaannya kepada lingkungan kerja perusahaan. Karyawan semestinya mengharapkan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman namun pada kenyataannya lingkungan pekerjaan khususnya di pabrik terlihat kurang bersih, peralatan tidak tertata dengan baik, dan tidak adanya respek atasan terhadap ketidaknyamanan tersebut. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Penelitian mengenai Kepuasan Kerja yang sebelumnya dilakukan Syntia dan Suhermin (2018) ; Ivan dan Eddy (2018) ;

Sudarmin (2017) menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Namun ada juga penelitian yang dilakukan oleh Rani dan Ikhsan (2019) ; Hadijah (2018) menyatakan adanya pengaruh yang kuat Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap kerja sangatlah penting. Menurut Sutrisno, (2017) seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan (Wexley & Yukl dalam Meithiana, 2017).

Faktor ketiga, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Kepemimpinan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada PT. HEW fenomena yang terjadi di perusahaan terkait Kepemimpinan adalah adanya pemimpin yang kurang menunjukkan sikap yang baik kepada bawahannya, dan terkadang mengeluarkan emosi negatif kepada karyawan sehingga karyawan merasa kurang nyaman berkerja sama dengan pimpinan yang berperilaku seperti itu. Penelitian Kepemimpinan juga sebelumnya dilakukan oleh Jeli (2017) ; Dwi dan Nur (2020) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Zuhrah (2017), menghasilkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

Disiplin Kerja Karyawan. Namun ada juga penelitian yang memberikan hasil bertolak belakang, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2019) menyatakan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Semestinya seorang pemimpin dapat menjadi teladan dan mampu mendukung bawahannya. Menurut Winardi dalam Mahadin (2018) pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran-sarana tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam 4 (empat) bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Zuhrah, (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau”. Pada penelitian ini, peneliti bermaksud untuk melakukan kajian penelitian mengenai disiplin kerja yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan peneliti terdahulu adalah peneliti melakukan penelitian di PT. Herba Emas Wahidatama (HEW) di kabupaten Purbalingga dan dengan perkiraan

sampel lebih dari 100, sehingga di harapkan hasil penelitian dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya, serta memberikan informasi yang penting tentang disiplin kerja karyawan perusahaan PT. HEW dan dapat mengeneralisasikan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu agar dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Populasi pada penelitian ini hanya pada karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Variabel independen dibatasi yaitu variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel dependen.
3. Periode penelitian ini dari Januari 2021 sampai Mei 2021.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan PT. HEW

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan keahlian strategi dalam disiplin kerja karyawan PT. HEW di Purbalingga.

2. Bagi Karyawan

Bagi Karyawan Diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM serta menerapkan aplikasi teori-teori ilmu SDM di kehidupan nyata.