

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia memiliki berbagai ragam tanaman obat yang berpotensi dikembangkan untuk menambah nilai industri obat berbahan herbal (Jamu, Obat Herbal Terstandar/OHT, dan Fitofarmaka). Sebagai negara yang memiliki sekitar 30.000 spesies tanaman obat, Indonesia dapat menjadi pengeksport produk obat herbal terbesar di dunia. Namun faktanya, sekitar 9.600 spesies tanaman dan hewan yang diketahui memiliki khasiat obat belum dimanfaatkan secara optimal sebagai obat herbal. (pom.go.id,2021)

Program Badan Pengawas Obat dan Makanan adalah mengembangkan obat berbahan herbal untuk meningkatkan daya saing dan menjadi salah satu alternatif dalam pengobatan secara formal. Upaya tersebut antara lain telah melakukan pendampingan penelitian uji klinik, mulai dari penyusunan protokol, diperolehnya pendanaan penelitian oleh Kementerian Riset dan Teknologi, hingga pelaksanaan uji klinik yang dilakukan terhadap sistem manajemen mutu, fasilitas uji klinik, dokumen uji klinik, dan produk uji. (pom.go.id,2021)

PT Herba Emas Wahidatama (PT HEW) adalah salah satu perusahaan yang memproduksi produk-produk herbal. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Gerilya No. RT.01, RW.05, Kalikabong, Kec. Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. PT HEW adalah perusahaan farmasi yang sedang berkembang dengan mengusung tema ilmiah, alamiah dan ilahiah. PT HEW

merupakan cabang dari PT Herba Penawar Alwahida Indonesia (HPAI) yang bergerak dalam memproduksi dan memasarkan produk produk pengobatan herbal dengan prinsip menjaga kehalalan produk serta dalam rangka membumikan, memajukan, mengaktualisasikan, ekonomi Islam di Indonesia melalui entrepreneurship. (informasibarlingmascakeb.blogspot.com,2021)

PT HEW menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar visi dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja perusahaan yang baik akan memudahkan perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Meski sarana dan prasarana serta sumber daya yang baik, perusahaan tetap tidak mampu mencapai hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi (Suryadi dan Efendi,2018). Berdasarkan hasil wawancara tahun 2021 dengan bertanya langsung pada Bapak Toni selaku staf, diindikasikan bahwa kinerja karyawan PT HEW masih belum maksimal seperti masih adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Menurut literatur yang ada terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hanya dibahas 3 faktor yaitu: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja sesuai dengan isu yang ada di obyek penelitian.

Faktor yang pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya Organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), “budaya organisasi adalah

suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.” Berdasarkan hasil wawancara tahun 2021 dengan bertanya langsung pada Bapak Toni selaku staf, diketahui bahwa Budaya organisasi yang diberlakukan sebelum bekerja karyawan diwajibkan untuk berwudhu terlebih dahulu dan diawali dengan dzikir pagi, menganjurkan untuk sholat dhuha, pada saat proses produksi berlangsung di dengarkan murottal Al-Qur’an melalui speaker di setiap ruangan, shalat wajib jamaah tepat waktu dan diadakan pengajian rutin pada hari rabu dan jum’at. Menurut keyakinan pihak manajemen, budaya yang diberlakukan saat ini dapat meningkatkan kinerja. Namun diindikasikan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak melaksanakan budaya organisasi tersebut. Untuk itu penelitian akan meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara mayoritas mempengaruhi kinerja, namun demikian terdapat pula penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Walewangko dkk (2019), Manery dkk (2018), Hendra (2020) dan Massie dkk (2017) menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan Pratiwi, dkk (2017) menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Menurut Afandi (2016) “lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.” Berdasarkan hasil wawancara tahun 2021 dengan bertanya langsung pada Bapak Toni selaku staf bahwa diindikasikan masih terdapat perselisihan antar karyawan dalam pekerjaan dan masih ada beberapa karyawan yang membawa masalah di luar pekerjaan ke dalam pekerjaan sehingga mengurangi kinerja dan mengganggu konsentrasi karyawan lain saat bekerja. Hal tersebut dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu beberapa karyawan mengeluhkan tempat parkir yang letaknya tidak menyatu dengan perusahaan. Namun belum diketahui apakah masalah lingkungan kerja saat ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini akan meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara mayoritas mempengaruhi kinerja, namun demikian terdapat pula penelitian yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lestary dan Harmon (2017), Susanti dkk (2020), Suwanto (2019), Tjiabrata dkk (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Massie dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Kepuasan Kerja. Menurut pendapat dari Afandi (2016) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan.” Berdasarkan hasil wawancara tahun 2021 dengan bertanya langsung pada Bapak Toni selaku staf terdapat indikasi bahwa masih ada beberapa karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan ketidaksesuaian target yang ditetapkan perusahaan dengan target yang dihasilkan karyawan. Namun ketidakpuasan karyawan tersebut belum diketahui apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini akan meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. PT HEW perlu memperhatikan aspek yang menyangkut kepuasan kerja karena, “semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan” (Afandi,2016).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengindikasikan bahwa kepuasan kerja secara mayoritas mempengaruhi kinerja, namun demikian terdapat pula penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zahara dan Hidayat (2017), Winata (2016), Novita dkk (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Purba dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Walewangko dkk (2019) dengan hasil budaya organisasi dan

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja dari penelitian yang dilakukan oleh Londok dkk (2019) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pertimbangan masih terdapatnya permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada objek penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab isu permasalahan yang dihadapi oleh PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dengan model variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan belum pernah/masih jarang dipublikasikan pada penelitian sebelumnya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu Karyawan Pegadaian Corporation Manado Utara, sedangkan subjek pada penelitian saya adalah PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Kelemahan dari penelitian Walengko dkk (2019) terletak pada sampel yang masih sedikit dengan jumlah 30 responden, sedangkan penelitian ini akan memperluas sampel sebanyak sampel 103 orang responden.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga ?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga ?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga ?
4. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga ?

## **C. Batasan Masalah**

Untuk lebih memfokuskan penelitian ini, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini pada pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama dan data yang diambil adalah data tahun 2021.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai informasi dengan referensi bacaan yang dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah yang ada pada Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi pimpinan perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### b) Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai sumbangan literatur bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### c) Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi acuan bagi siapa saja yang ingin meneliti lebih lanjut tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### d) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama untuk melakukan pengembangan penelitian.