

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-obat “*blockbuster*” yaitu berimplikasi pada perusahaan-perusahaan transnasional berbasis litbang 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 mem-bentuk aliansi dengan perusahaan manufaktur generik ternama, baik di negara maju maupun di pasar 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. (Lutfah Ariana, 2015)

Sementara itu, negara berkembang yang tidak memiliki per-lindungan paten terhadap produk-produk farmasi menyadari bahwa mereka saat ini harus menawarkan perlindungan untuk senyawa aktif baru sebagai bentuk komitmen mereka terhadap perjanjian *Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights* dari Organisasi Perdagangan Dunia. Negara berkembang seperti India telah mengembangkan industri obat generik raksasa berdasarkan kemampuan *reverse engineering* obat paten dan menjadi pemain penting dalam menyediakan obat generik untuk negara-negara berkembang.

Meskipun demikian, saat ini perusahaan-perusahaan India dan Cina sudah mulai tertarik untuk menjual obat-obat mereka ke pasar negara maju dan mulai bekerja sama dengan perusahaan transnasional berbasis litbang di sektor farmasi. (Lutfah Ariana, 2015)

Data dari Badan Pengawas Obat dan Makanan menyatakan bahwa pertumbuhan industri farmasi Indonesia rata-rata mencapai 14,10% per tahun, lebih tinggi daripada angka pertumbuhan ekonomi nasional yang hanya mencapai 5–6% per tahun. Berdasarkan Sampurno , total angka penjualan tahun 2004 mencapai lebih kurang Rp20 triliun. Keunggulan komparatif inilah yang menjadikan Indonesia berusaha untuk mendorong daya saing industri farmasi melalui pengembangan teknologi agar dapat berkompetisi lebih luas lagi. Namun, jika dilihat dari omzet penjualan secara global, pasar farmasi Indonesia tidak lebih dari 0,44% dari total pasar farmasi dunia. Hal ini disebabkan angka konsumsi obat per kapita hanya mencapai kurang dari US\$7,2 per kapita/tahun dan merupakan salah satu angka terendah di kawasan ASEAN. (Lutfah Ariana, 2015)

Oleh karena itu, untuk masa yang akan datang pasar farmasi Indonesia diprediksi masih mempunyai pertumbuhan yang cukup tinggi, mengingat konsumsi obat per kapita Indonesia paling rendah di antara nega-ra-negara ASEAN. Rendahnya konsumsi obat per kapita Indonesia tidak hanya disebabkan oleh rendahnya daya beli tetapi juga pola konsumsi obat di Indonesia yang berbeda dengan di negara-negara ASEAN lainnya. Di Malaysia, misalnya, pola penggunaan obat lebih mengarah pada obat paten.

Keadaan ini tentu akan berkorelasi positif dengan pertumbuhan industri farmasi Indonesia pada masa mendatang. Namun, harganya sangat tinggi, yakni lebih dari 10 dolar AS per kg, sementara harga produk komoditasnya kurang dari 1 dolar AS per kg. Belanja litbang industri ini juga di atas industri kimia lainnya. Hal ini disebabkan pertama, industri kimia di Indonesia belum berkembang dan industri ini menuntut kemampuan teknologi yang tinggi. Kedua, pembuatan bahan baku obat menuntut kegiatan penelitian yang panjang, termasuk pengujian praklinis dan klinis yang rumit, dan bisa membutuhkan waktu sampai belasan tahun. Hal ini sulit dipenuhi oleh perusahaan lokal dengan penguasaan pasar atau regional yang terbatas. Beberapa kenyataan yang dihadapi industri farmasi Indonesia di atas mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan teknologi industri ini perlu dilakukan secepatnya terutama dalam upaya mengatasi ketertinggalan dari industri farmasi global. Oleh karena itu, buku ini berfokus pada identifikasi upaya *technological catch-up* yang dilakukan industri farmasi nasional. (Lutfah Ariana, 2015)

PT. Herba Emas Wahidatama merupakan salah satu perusahaan herbal dan farmasi yang berada di Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Mulai usaha pada tahun 2012 di Purbalingga Jawa Tengah, dengan produk madu pahit, madu multi, magafit, dates syrup dan masih banyak produk herbal lainnya. Bahan baku utama yang diolah seperti madu, sari kurma, dan minyak zaitun didatangkan dari luar negeri. Untuk bahan baku seperti herbal dan rempah – rempah diperoleh dari pemasok lokal atau petani Purbalingga. Saat

ini produk dari PT HEW telah dijual di masyarakat lokal sampai ke mancanegara. PT Herba Emas Wahidatama ini memiliki karyawan tetap sebanyak 380 orang karyawan. Dengan kualifikasi mulai dari SMA sampai sarjana S1. Kualifikasi SMA lebih banyak di tempatkan di Staff training & development sedangkan D3/S1 berada di IT officer, supervisor gudang dan staff keuangan, apoteker dan staff general affair. Visi perusahaan ini adalah: 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 berkembang dengan sehat menghasilkan produk yang dipercaya oleh masyarakat global khususnya bagi umat Islam. (www.herbaemas.co.id)

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik. Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa :“Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.”. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberdayakan sumber daya manusia agar maksimal dalam kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia menurut, Sofyandi (2009) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi

promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sampai tahun 2020 akhir, produksi produk menurun akibat adanya pandemi covid-19 (survei 2021). Namun, perusahaan tetap beroperasi agar menjaga kontinuitas produksi dan kepercayaan konsumen. Kinerja karyawan menjadi kunci dari kesuksesan perusahaan dalam mencapai visi perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Adapun beberapa faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Herba Emas Wahidatama, diantaranya adalah gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan transaksional cukup berpengaruh dalam kinerja karyawan karena semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan, lingkungan kerja pun juga memiliki pengaruh yang cukup penting bagi kinerja karyawan karena semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan semangat dan mood karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan semakin baik dan juga

kompensasi yang sepadan dengan tuntutan kerja maka akan meningkatkan semangat karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan semakin baik.

Faktor pertama, Gaya kepemimpinan transaksional merupakan faktor yang bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi reward bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Berdasarkan survei (2021) yang telah dilakukan, ada pemimpin atau ketua bagian divisi tertentu di PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga masih kurang peduli terhadap bawahannya, kurang membantu kesulitan bawahannya, dan kurang bersedia memotivasi bawahannya. Pemimpin transaksional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab dan berusaha menciptakan perubahan yang positif di lingkungan kerjanya (Darmasaputra, 2019).

Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Burharnudin, 2019), gaya kepemimpinan transaksional ini berkaitan secara positif dengan berbagai sikap dan perilaku karyawan serta mempresentasikan aspek-aspek yang berbeda yang mencerminkan seorang pemimpin yang baik. Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Burharnudin, 2019), kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para

karyawan. Menurut Burhanudin (2019), Kepemimpinan transaksional dicirikan sebagai pemimpin yang menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan menginformasikannya kepada para karyawan, pemimpin mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta tugas-tugasnya, pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau mencapai kinerja yang baik, dan pemimpin yang memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Burhanudin, 2019) gaya kepemimpinan transaksional cenderung menggunakan motivasi ekstrinsik sebagai cara untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Gaya kepemimpinan transaksional dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat, yaitu yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan hadiah atau menghindari konsekuensi negatif..

Hal ini di didukung oleh hasil penelitian terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana (2016), Bawarodi (2017), Siswatiningsih (2018), Darmasaputra (2019), dan Burhanudin (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Magdalena (2016) dan Rahim (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transaksional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat dirasakan setiap hari oleh para karyawan. Berdasarkan survey (2021) yang dilakukan di PT Herba Emas Wahidatama fenomena terkait lingkungan kerja beberapa karyawan mengeluhkan bahwa penerangan kurang baik dan tempat penyimpanan barang yang kurang tertata dengan rapi. Jika lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memfasilitasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka dengan suasana yang senang dan baik sesuai yang diharapkan perusahaan dan tentunya akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hal ini di didukung oleh hasil penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian tersebut dilakukan oleh Suprihatin (2021) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mamesah (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunarsi (2020) mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Chandra (2016) juga

mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Theresia (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena besar kompensasi yang diberikan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan besarnya disesuaikan dengan beban pekerjaan karyawan. Seluruh faktor tersebut akan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan perusahaan. Berdasarkan survey (2021) yang telah dilakukan, kompensasi yang diberikan PT Herba Emas Wahidatama selama era pandemi kurang sepadan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan hal itu dikarenakan turunnya pemasukan yang diterima PT Herba Emas Wahidatama di era pandemi sehingga dikhawatirkan mempengaruhi kinerja karyawan.

Flippo (2017) berpendapat Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Sedarmayanti (2010:239),

kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda jasa.

Hal ini di didukung oleh hasil penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh Pradana (2016) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Wahyu (2016) mengemukakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Theresia (2018) mengemukakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Fajar (2016) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Arifudin (2019) juga mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bermaksud untuk mengembangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suprihatin (2021) yang meneliti terkait pengaruh kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan responden sebanyak 60 karyawan. Penelitian ini berusaha mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu peneliti menambahkan variabel kompensasi, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) mengemukakan

bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti juga menambahkan jumlah responden sehingga diharapkan hasil penelitian dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan dapat menggeneralisasikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan mengganti objek penelitian di PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Dari latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Herba Emas Wahidatama. Maka dari itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Herba Emas Wahidatama”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu 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 gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kompensasi. Serta variabel dependen yang dibatasi yaitu kinerja karyawan di tahun 2021.

D. Tujuan

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

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

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

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT Herba Emas Wahidatama

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat berkontribusi pada kebijakan pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT HEW khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan apabila dilihat dari aspek gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur MSDM khususnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai syarat lulus untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.

Memahami aplikasi teori msdm khususnya berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.