

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Globalisasi mengharuskan organisasi untuk selalu eksis, sehingga diperlukan kinerja perusahaan yang selalu meningkat. Untuk bisa meningkatkan produktivitas organisasi/ perusahaan oleh sebab itu produktivitas kerja karyawan wajib ditingkatkan juga, sebab akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu syarat agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya, PT. Ethica Industri Farmasi merupakan salah satu perusahaan farmasi yang memproduksi obat-obatan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mampu menjual produknya sebanyak-banyaknya, sehingga dengan keuntungan yang diperolehnya tersebut mampu membayar kompensasi karyawannya. Pimpinan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya berusaha mengelola sumber daya manusia serta sumber daya lainnya agar mampu mereliasasikan tujuan perusahaan.

Seorang pimpinan harus mampu mengarahkan bawahannya untuk selalu loyal terhadap perusahaan, karena loyalitas yang tinggi maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Poerwopoespito (2016:214), "loyalitas terhadap pekerjaan terlihat pada sikap pekerja yang mengerahkan kemampuan serta keahlian yang dipunyainya, melakukan tugas dengan tanggung jawab, jujur bekerja serta disiplin, perilaku pekerja paling utama bagi perusahaan yaitu loyal diantaranya terlihat dari terwujudnya suasana yang menggembirakan serta mendukung ditempat bekerja, menjaga nama baik perusahaan, serta kesediaan buat bekerja untuk jangka waktu yang panjang." Pimpinan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor

Cabang Surabaya dalam meningkatkan loyalitas kerja melalui pendekatan secara personal maupun kelompok, menjelaskan apa saja kewajiban seorang karyawan terhadap perusahaan misalnya kewajiban mematuhi segala peraturan perusahaan sehingga sudah seharusnya seorang karyawan harus mempunyai loyalitas terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Loyalitas pekerja akan sulit untuk datang dengan sendirinya oleh sebab itu diperlukan usaha-usaha pimpinan dalam menumbuhkan loyalitas bawahannya, sehingga diharapkan dengan loyalitas yang dimiliki pekerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi yang tentunya akan berbeda antara perusahaan yang satu dengan lainnya. Budaya organisasi ini akan mempengaruhi perilaku pekerja dalam suatu perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. "Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi yang spesifik berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain serta mempunyai kepribadian khas," (Carrel, dkk dalam Uha, 2018:81). Setiap pekerja mempunyai budaya sendiri-sendiri, oleh sebab itu budaya organisasi harus mampu mempengaruhi budaya yang dibawa setiap pekerja agar tidak memberi dampak yang merugikan perusahaan. Untuk dapat tetap eksis di dunia bisnis maka suatu perusahaan harus menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, begitu juga dengan budaya organisasi akan berkembang menyesuaikan dengan kondisi lingkungannya. Peraturan atau perundang-undangan juga akan mempengaruhi budaya organisasi, misalnya setiap pekerja akan mendapatkan libur pada hari-hari tertentu yang ditentukan oleh pemerintah, pekerja akan mendapatkan cuti dalam bekerja apabila mempunyai masa kerja minimal satu tahun.

Salah satu tujuan dalam bekerja adalah untuk memperoleh kesejahteraan melalui kompensasi yang diterimanya, hal ini juga berlaku di tingkat strata pimpinan maupun bawahan. Pemberian kompensasi perusahaan kepada pekerja tentu mempunyai tujuan yaitu antara lain pekerja diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Mulyadi (2017:11), "Perusahaan/ organisasi apabila memperhatikan pegawai dalam memberi kompensasi terutama untuk penetapan gaji/ upah minimal sesuai peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan yaitu penetapan UMR (Upah Minimum Regional), UMP (Upah Minimum Provinsi), UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi) tentunya meningkatkan kesejahteraan pekerja/ karyawan, tingkat sosial meningkat di mata masyarakat, serta berdampak kepada peningkatan produktivitas karyawan." PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan peraturan pemerintah hal ini dilakukan agar karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan karyawan atas tanggungjawab yang diembannya maka tidak menutup kemungkinan akan semangatnya dalam bekerja dan akan berdampak kepada produktivitas kerjanya.

Salah satu tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan produktivitas yang semakin meningkat maka akan lebih mudah dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Sutrisno (2017:97), "produktivitas umumnya mempunyai arti korelasi antara keluaran (barang maupun jasa) terhadap masukan (tenaga kerja, uang serta bahan baku). Produktivitas merupakan ukuran dari efisiensi produktif, yaitu hasil keluaran (*output*) dibandingkan masukan (*input*), masukan misalnya

tenaga kerja dan keluaran diukur dalam, nilai, bentuk, serta satuan fisik.” Sesungguhnya peningkatan produktivitas kerja di suatu perusahaan itu merupakan tanggungjawab bersama antara pimpinan dengan bawahannya, sehingga perlu adanya kerjasama yang harmonis dalam mewujudkan peningkatan produktivitas kerja tersebut. Untuk itulah Pimpinan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan produktivitas kerja itu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan, budaya organisasi yang dianut PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya serta kompensasi yang diterima karyawan, namun demikian belum ada peneliti yang melakukan penelitian mengenai hal-hal tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Loyalitas Kerja, Budaya Organisasi serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya.”

1.2. Rumusan Masalah.

Inti permasalahan dari penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti ditunjukkan dengan rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah produktivitas kerja secara simultan dipengaruhi oleh loyalitas kerja, budaya organisasi serta kompensasi karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya?
2. Apakah produktivitas kerja secara parsial dipengaruhi oleh loyalitas kerja karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya?
3. Apakah produktivitas kerja secara parsial dipengaruhi oleh budaya organisasi karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya?

4. Apakah produktivitas kerja secara parsial dipengaruhi oleh kompensasi karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ditegaskan oleh hal-hal yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui serta melakukan analisis produktivitas kerja secara simultan dipengaruhi oleh loyalitas kerja, budaya organisasi serta kompensasi karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui serta melakukan analisis produktivitas kerja secara parsial dipengaruhi oleh loyalitas kerja karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui serta melakukan analisis produktivitas kerja secara parsial dipengaruhi oleh budaya organisasi karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui serta melakukan analisis produktivitas kerja secara parsial dipengaruhi oleh kompensasi karyawan PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian adalah kegunaan penelitian untuk pihak yang terkait, yaitu:

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat buat mahasiswa, dosen, serta kepentingan perpustakaan di STIE Mahardhika.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat buat semua yang memerlukan penelitian ini serta untuk peneliti berikutnya yang ingin meneliti dibidang SDM yaitu loyalitas, budaya organisasi, kompensasi serta produktivitas.

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat buat PT. Ethica Industri Farmasi Kantor Cabang Surabaya serta buat perusahaan sejenis lainnya yang ingin menaikkan produktivitas kerja karyawannya.