

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai: 2005) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja SDM yang ada pada organisasi.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2009) dirumuskan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah *human performance, motivation, ability*. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku, sikap, kepuasan kerja, tindakan-tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Begitu pentingnya masalah kinerja SDM ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM antara lain adalah perubahan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu Yuningsih (2006) menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Arsyad (2013) juga membuktikan bahwa perubahan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM.

Selain perubahan organisasi, kinerja SDM juga dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini sejalan juga dengan temuan Wibisono (2002) dan Fanco dkk. (2004), bahwa secara empiris ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja SDM.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Gusti (2012), menyatakan motivasi tidak berhubungan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil penelitian menyatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Kurniawan (2012), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM.

Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2010) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil riset tersebut menunjukkan adanya gap riset antara variabel motivasi terhadap kinerja SDM. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan motivasi dan kinerja SDM.

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Robbins dan Judge (2006) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM. Sehingga dapat dikatakan apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pula terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Spector

(1997) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja, sehingga seorang pekerja yang merasa puas seharusnya juga memiliki produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki motivasi lebih dan memiliki kinerja yang lebih pula. Beberapa orang yang melakukan penelitian kepuasan kerja dan kinerja antara lain Maryani dan Supomo (2001) dan Fadli. et al (2012) kedua penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian (Saleem, Mahmood, & Mahmood, 2010) dilakukan untuk menentukan dampak dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tetapi hubungannya tidak kuat.

Pada saat ini usaha di bidang farmasi termasuk dalam perapotekan mempunyai dua profil yaitu pada tangan satu merupakan suatu institusi profesi yang memerankan peranan penting sebagai anggota tim kesehatan dan pada tangan yang lain merupakan pengusaha dalam perdagangan obat (Anief, 2000). Apoteker atau farmasis sebagai pengelola apotek, farmasi rumah sakit dan industri farmasi tidak cukup hanya dengan berbekal ilmu teknis kefarmasian saja melainkan harus dibekali pula dengan pengetahuan tentang ekonomi termasuk manajemen pemasaran farmasi, karena mengelola sebuah apotek sama halnya dengan mengelola sebuah perusahaan (Umar, 2003). Sebagaimana layaknya perusahaan, dalam mengelola apotek perlu dilakukan pengukuran kinerja dari para personelnnya agar dapat diketahui dan dievaluasi kesalahan yang telah terjadi sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengambilan kebijakan yang lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain untuk kepentingan evaluasi, pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai keberhasilan sebuah perusahaan.

Dalam rangka memperbaiki citra PD.Apotek Sari Husada Kabupaten Demak, Pemerintah kabupaten Demak menjelaskan tiga langkah yang harus dilakukan, yaitu melakukan penggabungan unit-unit usaha PD.Apotek Sari Husada Kabupaten

Demak, modernisasi organisasi internal serta penggunaan semaksimal mungkin teknologi dalam rangka pelayanan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak merasa perlu melakukan perubahan organisasi. Untuk itu PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak menggulirkan merger, salah satunya dengan membentuk Kantor Pusat sebagai Kantor Utama Unit-unit. Reformasi yang dilakukan oleh PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak ini bersifat menyeluruh dan komprehensif, yang meliputi perubahan struktur organisasi, teknologi, serta penerapan manajemen SDM yang berbeda dengan aptek yang ada saat ini. Perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai agar mampu memberikan pelayanan yang professional sehingga diharapkan akan memangkas jalur birokrasi menjadi lebih cepat dan mudah bagi masyarakat.

Secara keseluruhan karyawan PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak memiliki semangat kerja yang cukup. Semangat kerja karyawan didukung oleh adanya kesesuaian *job desk* dari masing-masing karyawan dengan tingkat pendidikan dan keahliannya. Selain itu semangat kerja juga dipengaruhi pendapatan karyawan yang layak dan sesuai dengan tugas, wewenang, serta jabatannya. Menurut Manullang dan Marinot (2004), semangat kerja yang baik seringkali seiring dengan adanya loyalitas petugas terhadap perusahaan.

Keberhasilan modernisasi yang dilakukan PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak ini akan sangat bergantung pada kesadaran, pemahaman, kesiapan dan kesanggupan para SDM dalam beradaptasi dengan perubahan kondisi PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan Kinerja SDM melalui Sikap Pada Perubahan Organisasi, Motivasi dengan mediasi Kepuasan Kerja”.

Dari uraian diatas, maka pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja SDM pada PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja SDM pada PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak ?
3. Bagaimana pengaruh Sikap Pada Perubahan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan dan Menganalisis pengaruh sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja SDM
2. Mendiskripsikan dan Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja SDM.
3. Mendiskripsikan dan Menganalisis pengaruh sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
4. Mendiskripsikan dan Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
5. Mendiskripsikan dan Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga dapat memperkuat teori-teori mengenai perubahan organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta menambah referensi bagi peneliti lain yang bermaksud meneliti kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Memberikan kontribusi bagi PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak dalam rangka mewujudkan perubahan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai sebagai upaya mencapai visi dan misi PD.Aptek Sari Husada Kabupaten Demak.

.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja SDM

2.1.1 Pengertian Kinerja SDM

Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi. Simamora (2006) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas–tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai