

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri menuntut perusahaan berpacu saling meraih kesempatan untuk memajukan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap organisasi senantiasa berusaha untuk mencapai visi dan misi perusahaan, hal ini dapat diwujudkan dengan menjalankan strategi perusahaan. Menurut Becker, Huselid dan Ulrich (2009), pencapaian sasaran strategi perusahaan dapat diketahui dengan pengukuran kinerja secara menyeluruh terhadap indikator-indikator kinerja pada masing-masing sasaran strategi. Salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Penyelarasan pengukuran kinerja dan implementasi strategi adalah salah satu cara yang dapat dilakukan guna memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Adanya persaingan yang semakin tajam menyebabkan model pengukuran kinerja tradisional tidak dapat memadai lagi apabila dipergunakan sebagai sarana dalam mengelola perusahaan. Dalam kondisi tersebut perusahaan harus dapat merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan persaingan, sehingga perusahaan harus terus berupaya untuk merumuskan dan menyempurnakan strategi-strategi bisnis mereka dalam rangka memenangkan persaingan (*the winning strategy*).

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja dari periode yang lalu. Sehubungan dengan hal itu, pengukuran kinerja sebaiknya dilakukan secara komprehensif, sehingga pengambilan keputusan berkaitan dengan strategi dapat dilakukan secara menyeluruh. Dengan demikian strategi tersebut akan dapat mengakomodasi setiap perspektif yang terlibat dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Idealnya setiap perusahaan memiliki manajemen strategis yakni bagaimana perusahaan dengan perencanaan, implementasi, dan pengendalian program mampu mencapai tujuan perusahaan. Misalnya bagaimana perusahaan mampu meraih posisi persaingan pasar secara bersinambung. Untuk itu maka perusahaan memiliki komponen-komponen visi, misi, dan tujuan; analisis kekuatan dan kelemahan

perusahaan; beragam alternatif pendekatan strategis; dan komponen terakhir adalah pengembangan struktur organisasi dan sistem pengendalian program.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkemampuan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja sumber daya manusia mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah pembelajaran dan pertumbuhan.

PT Kimia Farma Apotek, adalah anak perusahaan yang dibentuk oleh Kimia Farma untuk mengelola Apotek-apotek milik perusahaan yang ada, dalam upaya meningkatkan kontribusi penjualan untuk memperbesar penjualan konsolidasi PT Kimia Farma Tbk. Permasalahan yang saat ini dihadapi oleh PT Kimia Farma Apotek adalah belum terdapat sistem. Selama ini, pengukuran kinerja yang dilakukan adalah pengukuran kinerja individu. Oleh karena itu, perlu kinerja Sumber Daya Manusia di PT Kimia Farma Apotek. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan menggunakan pertumbuhan dan pembelajaran. Pertumbuhan dan Pembelajaran merupakan pengukuran untuk mengelola kontribusi strategi dan peran Sumber Daya Manusia dalam menciptakan nilai untuk mencapai strategi perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan baik tujuan finansial maupun *nonfinansial* guna membuktikan kontribusi sumber daya manusia pada implementasi strategi perusahaan di PT Kimia Farma Apotek. Indikator pengukuran kinerja yang dapat dijadikan tolak ukur pengukuran kinerja sumber

daya manusia dapat ditentukan melalui analisis terhadap kepuasan dalam bekerja, pelatihan karyawan, *turnover* karyawan serta produktifitas karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya kepuasan dalam bekerja, pelatihan karyawan, *turnover* karyawan, dan produktifitas karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“PENGARUH VARIABEL DALAM PERTUMBUHAN DAN PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI APOTEK KIMIA FARMA LAMONGAN”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kepuasan dalam bekerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan?
- b. Apakah pelatihan karyawan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan?
- c. Apakah *turnover* Karyawan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan?
- d. Apakah Produktifitas Karyawan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Kepuasan dalam bekerja mempengaruhi atau tidaknya terhadap kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan.
- b. Untuk mengetahui pelatihan karyawan mempengaruhi atau tidaknya terhadap kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan.

- c. Untuk mengetahui *turnover* Karyawan mempengaruhi atau tidaknya terhadap kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan.
- d. Untuk mengetahui Produktifitas Karyawan mempengaruhi atau tidaknya terhadap kinerja sumber daya manusia di apotek kimia farma lamongan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian mampu bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Instansi
 - a. Memberikan informasi kepada perusahaan khususnya kepala cabang mengenai pertumbuhan dan pembelajaran untuk menilai kinerja sumber daya manusia.
 - b. Memberikan masukan objektif bagi perusahaan sebagai pedoman dalam menapai suatu target.
2. Bagi Penulis
 - a. Memberikan pengalaman dan wawasan baru mengenai pertumbuhan dan pembelajaran untuk menilai kinerja pada apotek kimia farma.
 - b. Menjadikan salah satu bentuk pengaplikasian bidang ilmu yang diperoleh Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Internasional Semen Indonesia mengenai penilaian kinerja.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Dapat dijadikan sumber informasi dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pertumbuhan dan pembelajaran untuk menilai kinerja.
 - b. Diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam penelitian lanjutan pada pokok permasalahan yang sama.