

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era bisnis modern, perusahaan dituntut untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal demi mendukung pengembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menciptakan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan kunci, karena mencakup keseluruhan proses mulai dari perencanaan hingga evaluasi, serta berperan dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan (Solihatun et al., 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam pengelolaan dan pengaturan operasional perusahaan. Menurut Firinato (2021), setiap perusahaan perlu menjaga keseimbangan kehidupan kerja serta menghadapi tantangan dalam membangun budaya yang mendukung produktivitas karyawan. Budaya ini memungkinkan karyawan untuk tetap fokus pada pekerjaannya selama berada di lingkungan kerja. Namun, dalam praktiknya, adanya tenggat waktu tugas sering kali memaksa karyawan untuk bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kinerja terbaik, tetapi tak jarang mengabaikan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan merasa kesulitan menjaga keharmonisan dan komitmen antara tuntutan pekerjaan dan urusan pribadi —

seperti membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga — maka hal ini dapat memengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perencanaan dan kesuksesan Perusahaan (Kambara & Prahyawan, 2020).

PT. Glorienta Panca Henna Padang merupakan distributor yang bergerak di bidang penyediaan obat-obatan, alat kesehatan, dan peralatan kedokteran. Perusahaan ini menyediakan produk-produk yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit. Selain berperan sebagai distributor obat-obatan, PT. Glorienta Panca Henna juga berpartisipasi dalam pengadaan obat dan perlengkapan kesehatan melalui proses tender di rumah sakit pemerintah maupun swasta.

Seiring perkembangan waktu, pada tahun 2009, pabrik-pabrik obat mulai membangun jalur distribusi mereka sendiri. Untuk wilayah Sumatera Barat, pabrik-pabrik tersebut membuka distributor secara langsung dengan kantor yang berlokasi di Jl. Pondok No. 93, Kota Padang, Sumatera Barat. Selain itu, PT. Glorienta Panca Henna juga menjalin kerja sama dengan perusahaan kosmetik serta berbagai perusahaan lainnya, memperkuat posisinya dalam jaringan distribusi produk kesehatan dan kecantikan.

PT. Glorienta Panca Henna berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, termasuk rumah sakit, klinik, dan mitra bisnis lainnya. PT. Glorienta Panca Henna juga mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan keandalan dalam proses pengadaan dan distribusi produk. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini mencakup

pemanfaatan waktu kerja secara efektif, menghindari penyimpangan selama jam kerja, serta berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, karyawan juga perlu didorong dengan motivasi yang tepat agar dapat memberikan kinerja terbaik.

Bagi perusahaan, komitmen karyawan memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan. Komitmen karyawan mencerminkan ikatan psikologis antara individu dengan perusahaan, yang meliputi keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas, serta kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan. Komitmen ini hanya dapat tercapai apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Semakin tinggi rasa nyaman yang dirasakan karyawan, semakin besar pula motivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Kumalasari, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan adalah kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Sikap ini tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang mereka peroleh dari perusahaan cenderung memberikan kontribusi yang melebihi ekspektasi perusahaan dan terus berupaya meningkatkan kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang berkualitas. Ketika kepuasan kerja tercapai, produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan (Nurseha & Yusuf, 2021).

Komitmen kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kepuasan kerja, motivasi yang berperan penting dalam menentukan komitmen kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang mengarahkan dan mengatur upaya serta usaha yang dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung lebih bersemangat dan fokus dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan (Santoso & Kambara, 2020).

Dalam dunia kerja, setiap individu membutuhkan motivasi yang tinggi untuk mendorong kinerja yang optimal. Dengan motivasi yang baik, karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Hal ini menjadi semakin penting untuk memberikan layanan terbaik kepada pengguna, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki semangat dan dorongan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Supriyatna, 2021)

Peneliti melakukan observasi dan menemukan permasalahan yang muncul yaitu salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu meskipun perusahaan telah berusaha untuk memberikan berbagai bentuk insentif dan penghargaan, beberapa karyawan tetap merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang ada, atau kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan individu. Permasalahan ini mengarah pada pertanyaan apakah motivasi kerja yang diterima karyawan benar-benar

efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka, serta faktor-faktor apa saja yang berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Selain itu, karyawan pada PT Glorienta Panca Henna menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada, namun tingkat motivasi mereka masih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penghargaan atas kontribusi yang diberikan serta kurangnya peluang untuk pengembangan diri di perusahaan. Karyawan merasa bahwa meskipun mereka telah bekerja dengan baik, tidak ada insentif yang memadai untuk mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, komunikasi antara manajemen dan karyawan juga masih terbatas, sehingga banyak karyawan yang merasa kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan, yang tercermin dari tingginya angka turnover dan minimnya partisipasi dalam program-program perusahaan.

Berdasarkan data internal PT Glorienta Panca Henna, tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2025 tercatat rata-rata sebesar 87%. Artinya, terdapat sekitar 13% tingkat ketidakhadiran yang cukup signifikan dalam satu tahun berjalan. Tingkat ketidakhadiran ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat menjaga konsistensi kehadiran yang optimal sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi ini menjadi indikasi awal adanya masalah dalam komitmen karyawan, di mana kehadiran merupakan salah satu bentuk paling nyata dari loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Tingginya ketidakhadiran juga berdampak langsung pada efisiensi

operasional, seperti keterlambatan distribusi barang, meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain, serta menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

Rendahnya tingkat kehadiran ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rendahnya tingkat kepuasan kerja dan motivasi individu. Karyawan yang merasa kurang dihargai, tidak mendapatkan pengembangan karier yang jelas, atau merasa lingkungan kerjanya tidak mendukung, cenderung menunjukkan perilaku tidak produktif, termasuk ketidakhadiran. Selain itu, kurangnya sistem penghargaan atau insentif yang efektif juga memperlemah semangat kerja karyawan. Keterbatasan komunikasi antara manajemen dan karyawan dalam menyampaikan harapan, umpan balik, serta pengakuan atas kinerja menjadi salah satu penyebab karyawan merasa tidak terikat secara emosional dengan perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk hadir secara konsisten di tempat kerja.

Mengingat pentingnya kehadiran karyawan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, maka masalah ketidakhadiran ini tidak dapat diabaikan. Tingkat kehadiran sebesar 87% mengindikasikan bahwa perlu adanya upaya serius dalam meningkatkan komitmen karyawan, melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi. Penelitian ini menjadi sangat relevan untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan di PT Glorienta Panca Henna. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk memperbaiki iklim kerja, meningkatkan loyalitas, serta mengoptimalkan produktivitas jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Glorienta Panca Henna kota Padang dengan Memberi Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT Glorienta Panca Henna”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna?
2. Bagaimanakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna?
3. Kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak secara teoritis maupun secara praktis :

Secara teoritis :

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan pada PT Glorienta Panca Henna.

Secara praktis :

1. Bagi PT Glorienta Panca Henna

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat terhadap *stakeholder* pada PT Glorienta Panca Henn terkait kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan untuk melanjutkan penelitian mengenai kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan.

1.5. Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan PT Glorienta Panca Henna sebagai responden. Hasil penelitian mungkin tidak berlaku secara umum untuk perusahaan lain atau industri yang berbeda.
2. Penelitian ini dibatasi pada tiga variabel independen, kepuasan kerja dan motivasi, serta satu variabel dependen yaitu komitmen karyawan. Faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen karyawan, seperti kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan budaya organisasi, tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan masing-masing diukur menggunakan indikator-indikator spesifik berdasarkan teori atau skala yang telah diakui dalam literatur akademik. Pemilihan indikator disesuaikan dengan konteks perusahaan untuk menjaga relevansi hasil penelitian.
4. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan metode survei. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif dan dianalisis dengan metode statistik tertentu. Keterbatasan ini mungkin tidak mencakup aspek kualitatif yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti.
5. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu dan tidak mencakup analisis jangka panjang. Hasil yang diperoleh menggambarkan kondisi pada waktu pengumpulan data, sehingga mungkin tidak menggambarkan perubahan dalam jangka waktu yang berbeda.

6. Penelitian dilakukan di satu lokasi, yaitu PT Glorienta Panca Henna, tanpa melibatkan cabang atau lokasi perusahaan lain.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian dari tiga bab yang masing- masing terdiri dari:

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tujuan yang melandasi penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian yang berisi populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional serta pengolahan data.