

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini kondisi perekonomian Indonesia sedang mengalami masa penyesuaian mengingat pada tahun 2020 sampai tahun 2022 Indonesia sedang dilanda wabah covid-19. Wabah pandemi covid-19 memberikan efek yang buruk untuk negara sehingga mengakibatkan penurunan terhadap pertumbuhan ekonomi. Banyaknya sektor yang tidak bergerak membuat banyaknya perekonomian menurun drastis dikarenakan terdapatnya upaya yang akan dilakukan pemerintah berupa pembatasan aktivitas terhadap masyarakat untuk mencegah penyebaran Covid-19. Wibowo, (2022)

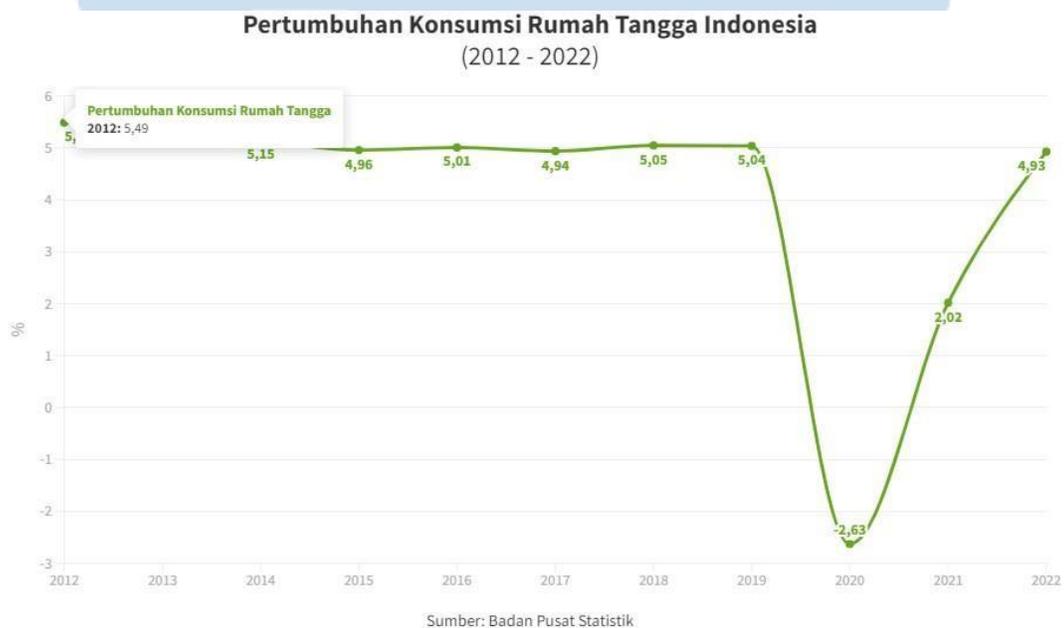
Pada akhir tahun 2022 pandemi covid-19 di indonesia telah menurun dan mulai berkurang, hal ini membuat pemerintah indonesia memberikan masyarakat untuk kembali beraktivitas. Dengan adanya aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat memberikan peluang untuk pertumbuhan ekonomi meningkat dari sebelumnya. Berbagai sektor dan industri secara bertahap mulai meningkat dan bertumbuh sampai saat ini.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan III-2022

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia pada triwulan III-2022 mengalami peningkatan sebesar 5,72% (*y-on-y*) yang dimana pada triwulan II-2022 hanya sebesar 5,45%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perekonomian di Indonesia mulai stabil atau mulai mengalami pemulihan akibat pandemi pada tahun 2020 yang membuat perekonomian turun sebesar 2,71%. Berdasarkan (*q-to-q*) memperoleh angka sebesar 1,81 % serta terdapat 5,40% (*c-to-c*) pada triwulan III-2022, dalam hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan produk yang dialami dibandingkan 2021 dilihat dari angka PDB mencapai Rp 5.091,2 triliun. Peningkatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia pada tahun 2022 dapat dikatakan mengalami pelonjakan yang cukup signifikan mengingat banyaknya sektor dan industri yang berkontribusi dalam peningkatan tersebut salah satunya adalah konsumsi rumah tangga.



Gambar 1.2 Pertumbuhan Konsumsi Rumah Tangga Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan gambar 1.2 yang menunjukkan bahwa pertumbuhan konsumsi rumah tangga di Indonesia pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 4,93% yang dimana pada tahun sebelumnya di tahun 2022 hanya sebesar 2,02% dan pada tahun 2020 indonesia mengalami penurunan yang sangat signifikan yaitu mencapai -2,63% yang dimana pada tahun tersebut merupakan tahun munculnya virus covid-19 di Indonesia. Peningkatan dari tahun 2022 ke 2023 sebesar 2,91% membuktikan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia mulai meningkat dari

tahun sebelumnya. Dengan peningkatan yang diberikan tersebut membawa pertumbuhan ekonomi di Indonesia juga ikut meningkat. Peningkatan konsumsi rumah tangga juga dipengaruhi oleh berbagai industri didalamnya salah satu yang berperan besar dalam peningkatan ini adalah industri penyedia makanan dan minuman.

Saat ini industri makanan dan minuman menjadi industri yang peningkatannya cukup pesat ditambah jumlah konsumen kelas menengah yang meningkat membuat perusahaan lokal berlomba-lomba untuk mengembangkan produk yang dimiliki. Dimana Indonesia sedang masa pemulihan kondisi pasca pandemic covid-19 melanda yang menyebabkan menurunnya sektor makanan dan minuman karena aturan pembatasan sosial.

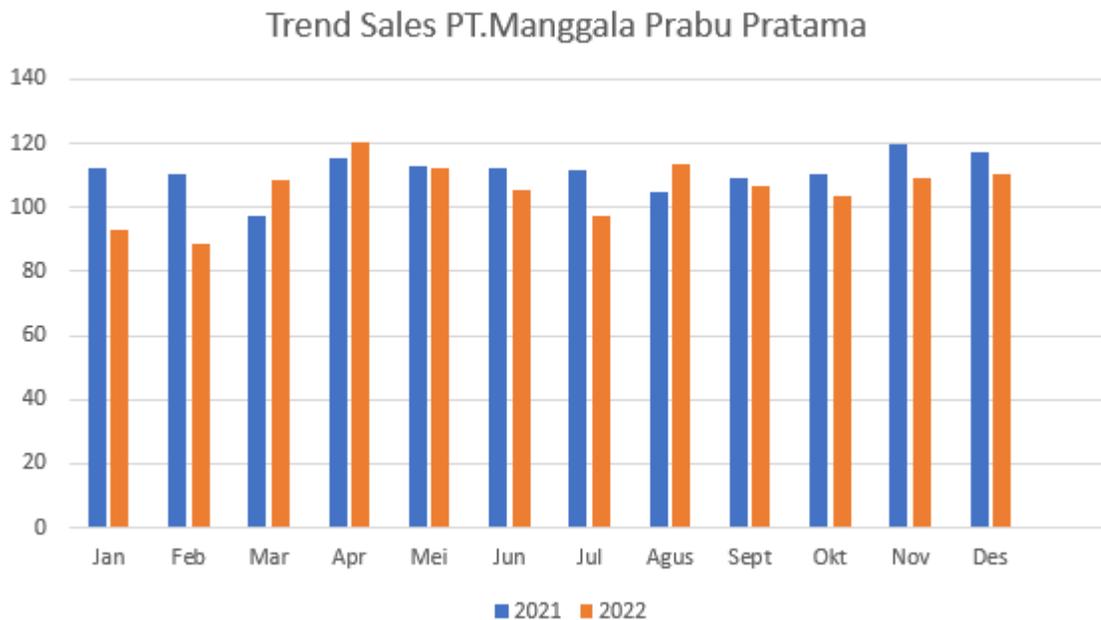


Gambar 1.3 Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan gambar 1.3 pada tahun 2020 Indonesia mengalami penurunan industri dibidang makanan dan minuman yang mencapai angka 1,58% yang dimana penurunan yang dialami cukup signifikan dibandingkan pada tahun sebelumnya pada tahun 2019 yaitu sebesar 7,78%, sebesar 6,2% penurunan yang dialami sektor makanan dan minuman pada tahun 2020 yang disebabkan oleh pandemic covid-19 yang melanda di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya

pedagang-pedagang menjadi kehilangan konsumen. Akan tetapi pada tahun 2021 pertumbuhan industri makanan dan minuman mulai meningkat sedikit demi sedikit yaitu sebesar 2,54% dimana hal ini disebabkan oleh faktor pemerintah yang mulai melonggarkan peraturan terhadap masyarakat meskipun tetap ada pembatasan sosial. Dan pada tahun 2022 pertumbuhan industri makanan dan minuman semakin meningkat lagi yang dimana pemerintah sudah mulai memperbolehkan masyarakat untuk beraktivitas di luar ruangan.



Gambar 1.4 Trend Sales PT. Manggala Prabu Pratama

Sumber: Data perusahaan, 2022

PT. Manggala Prabu Pratama merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Berdasarkan *trend sales* menjelaskan bahwa terdapat perbandingan antara tahun 2021 dengan 2022 yang dimana terlihat pada tahun 2021 perusahaan ini memiliki penjualan yang cukup baik akan tetapi pada tahun 2022 terdapat penurunan terkait penjualan yang ada, sehingga hal ini menjelaskan bahwa perusahaan masih mencari strategi yang tepat untuk memulihkan trend penjualan yang disebabkan penyebaran virus *Covid-19*.

Menurut Prawirosentono dalam Mahendra, (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian tugas yang telah dilakukan bagi individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas pencapaian tugas terhadap organisasi maupun perusahaan.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya *organizational learning* maka hal ini mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*) di setiap departemennya. Permasalahan yang terjadi di setiap department yaitu penetapan *deadline* yang ditetapkan terlalu cepat, hal ini membuat kinerja karyawan yang kurang efektif dan kurang efisien yang mengakibatkan hasil kinerja tidak begitu sesuai harapan, sehingga perlu adanya evaluasi dalam penerapan pemberian tugas setiap organisasi.

Dengan adanya kinerja yang kurang baik perusahaan harus menyelesaikan permasalahan ini dengan melakukan evaluasi bagi setiap karyawan, karena hal ini akan memberikan dampak yang tidak bagus untuk perusahaan seperti penurunan tingkat produktivitas yang mengakibatkan perusahaan mengalami dampak yang negatif, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan mengingat kinerja karyawan yang kian menurun. Menurut Mangkunegara, (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dilakukan oleh seseorang baik secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Manggala Prabu Pratama maka terdapat 7 dari 10 yang menyatakan bahwa mereka merasa dengan kebijakan ketentuan *deadline* yang diberikan membuat mereka terburu-buru sehingga kurangnya teliti yang menyebabkan hasil yang kurang baik serta pemberian tugas yang berlebih dan keterlambatan mengirim dokumen membuat mereka kurang begitu baik dalam penyelesaian tugas diberikan. Hal ini berkaitan antara kinerja dengan *organizational learning* yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi memiliki pencapaian masing-masing yang dicapai, setiap karyawan yang memiliki keinginan untuk berkembang dalam organisasi akan merasa nyaman untuk menjaga kinerja mereka agar lebih baik, sehingga mereka dapat mencapai suatu hasil yang baik. Hal ini tidak setiap karyawan dapat bekerja dengan maksimal oleh karena itu perlu adanya suatu evaluasi atau pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong produktivitas bagi setiap karyawan. Dalam penerapan pembelajaran organisasi bagi karyawan bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi karena dengan adanya pembelajaran organisasi akan memberikan efektivitas bagi karyawan di organisasi sehingga penerapan pembelajaran memiliki peran penting bagi karyawan maupun organisasi di perusahaan. Menurut Nurhayani, (2018) menyatakan bahwa dalam pembelajaran organisasi memiliki dua jenis dalam pembelajarannya

yaitu *first-order* yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas bagi organisasi guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan proses kedua yaitu *doubleloop* yang dimana terdapat proses hubungan antara perilaku tanpa adanya suatu perubahan asumsi dasar. Menurut Yulia Yemima, (2015) menyatakan bahwa setiap individu dapat mengembangkan kemampuannya untuk mencapai suatu hasil yang baik dan memberikan aspirasi bersama dalam organisasi secara bersama-sama.

Menurut Lios Erlinda, (2015) menjelaskan bahwa terkait pembelajaran organisasi merupakan pengetahuan dalam perubahan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi baik itu individu maupun kelompok. Dapat dikatakan bahwa pembelajaran organisasi merupakan suatu peran penting bagi organisasi karena setiap individu ataupun kelompok dapat memahami pengetahuan lebih agar ketika mereka melakukan suatu hal untuk organisasi mereka dapat mencapai hasil yang baik, sehingga dengan adanya *organizational learning* dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan untuk tetap berkomitmen dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh penulis di PT. Manggala Prabu Pratama terdapat 10 dari 10 menyatakan bahwa *organizational learning* perlu diberikan ataupun diterapkan dengan tepat seperti pelatihan kepada setiap karyawan karena merupakan penerapan yang baik agar dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dalam mengembangkan potensi *skill* dan pengetahuannya untuk lebih efektif ataupun efisien dalam melakukan pencapaian hasil yang maksimal di perusahaan. Kebijakan penetapan pembelajaran organisasi seperti pelatihan belum diterapkan semaksimal mungkin namun mereka mengatakan hanya evaluasi saja yang baru diterapkan untuk pemberian pelatihan pengembangan belum diterapkan dengan tepat.

Menurut Robbins, (1996) dalam Hendri, (2019) menyatakan bahwa variabel *organizational learning* dengan *employee performance* belum dapat memperkuat keduanya, perlu adanya variabel lainnya untuk memperkuat variabel tersebut. Terdapat variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja untuk menjembatani atau menghubungkan antara variabel *organizational learning* dengan variabel *employee performance*. Menurut Hamali, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan dimiliki setiap individu dalam bekerja yang dimana mereka mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan kerja itu sendiri ketika bekerja dalam suatu organisasi. Dalam hal ini kepuasan kerja memiliki suatu peran penting bagi setiap karyawan karena hal itu akan

mendorong tingkat produktivitas untuk mendapatkan hasil yang baik dari seorang pimpinan atau atasan agar dapat menimbulkan rasa kepuasan itu sendiri bagi setiap karyawannya.



Gambar 1.5 Karyawan Tidak Puas terhadap Pekerjaan

Sumber: Jobstreet, 2022

Berdasarkan dengan gambar 1.5 menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang dimana data sebesar 54% bahwa mereka bekerja tidak sesuai dengan latar belakang penididikannya kemudian terdapat sebesar 60% bahwa ketidakjelasan jenjang karir yang menurut mereka jika pekerja seperti ini tidak ada perkembangan dalam karirnya, lalu sebesar 85% tidak adanya keseimbangan kerja dengan kehidupan yang memberikan dampak kurang baik bagi para karyawan karena mereka terkadang harus bekerja lembur terus menerus dan terakhir terdapat data sebesar 53% karakter pimpinan yang militer memberikan dampak juga kurang baik. Dapat dikatakan bahwa banyaknya penyebab ketidakhadanya kepuasan kerja yang diciptakan oleh atasan atau perusahaan karena kurangnya memahami karyawan sehingga munculnya ketidakpuasan kerja bagi mereka para pekerja dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan dalam perusahaan. Dalam hal ini perlu adanya perhatian terkait kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya kepuasan yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan seperti berkembangnya kemampuan kerja karyawan untuk mencapai hasil yang baik ataupun memberikan suatu inovasi yang mungkin baik bagi perusahaan, oleh karena itu kepuasan kerja adalah suatu hal yang penting bagi karyawan ataupun terhadap perusahaan.

Menurut Emron *et. al.*, (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sifat atau sikap seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan *in-depth interview* yang dilakukan oleh penulis di PT. Manunggal Prabu Pratama bahwa terdapat 8 dari 10 karyawan mengatakan kepuasan kinerja merupakan poin penting akan tetapi masih ada beberapa hal yang membuat kepuasan dalam bekerja kurang tercipta dan terjadinya kesalahan akibat rekan kerja atau pimpinan yang kurang informatif sehingga berdampak bagi organisasi di perusahaan.

Dalam hal ini kepuasan kerja memang perlu dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam bekerja namun jika kepuasan kerja itu tidak tercipta maka adanya suatu masalah yang harus diselesaikan seperti halnya melakukan evaluasi kepada atasan terkait solusi seperti apa yang dapat mengatasi permasalahan yang ada, hal ini perlu dilakukan karena kepuasan kerja sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan sehingga masalah tersebut harus diatasi dengan pengambilan suatu keputusan yang tepat agar kedepannya dapat memberikan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan.

Berkaitan dengan beberapa variabel yang telah dijelaskan maka adanya hubungan antara *organizational learning*, *employee performance*, *job satisfaction* dengan *organizational commitment*. Dalam hal ini *organizational commitment* juga memiliki peran penting yang dimana setiap karyawan memiliki suatu hal yang membuat mereka tetap berkomitmen dalam organisasi seperti terciptanya kepuasan kerja yang baik maka membuat setiap karyawan memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Robbins & Judge, (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu karyawan yang memilih atau memihak untuk tetap berada di organisasi karena tujuan serta keinginan untuk bertahan dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi berkaitan dengan kepuasan kerja yang dimana jika kepuasan kerja bagi para karyawan tercipta atau terbentuk dengan baik maka munculnya sikap loyalitas terhadap organisasi serta dengan adanya komitmen karyawan dalam organisasi akan menjadi salah satu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh penulis terdapat 7 dari 10 menyatakan bahwa kurangnya kebijakan-kebijakan yang menciptakan kepuasan kerja membuat

mereka masih belum mengetahui apakah masih bisa berkomitmen untuk beberapa bulan kedepan karena kurangnya kepuasan kerja yang mereka miliki dalam bekerja di perusahaan.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi juga merupakan suatu peran penting baik itu untuk karyawan ataupun perusahaan karena itu perusahaan harus melakukan evaluasi untuk penerapan selanjutnya agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan tetapi kurangnya mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga dengan adanya evaluasi ini perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dengan adanya *employee performance*, *organizational learning*, *job satisfaction*, *organizational commitment* di PT. Manggala Prabu Pratama, sehingga dengan ini peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul “ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING*, *JOB SATISFACTION*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DI PT. MANGGALA PRABU PRATAMA”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Organizational Learning* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Organizational Learning* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*?
3. Apakah *Organizational Learning* memberikan pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*?
4. Apakah *Job Satisfaction* memberikan pengaruh terhadap *Employee Performance*?
5. Apakah *Organizational Commitment* memberikan pengaruh terhadap *Employee Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian terkait latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka adanya tujuan terkait penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Employee Performance* di PT. Manggala Prabu Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Job Satisfaction* di PT. Manggala Prabu Pratama.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Organizational Commitment* di PT. Manggala Prabu Pratama.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* di PT. Manggala Prabu Pratama.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* di PT. Manggala Prabu Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penelitian ini memiliki manfaat baik dari segi teori maupun praktik serta memiliki manfaat bagi peneliti. Oleh karena itu terdapat manfaat penelitian, yaitu:

1. Dengan adanya penelitian ini akan memberikan pemahaman yang bersifat teori atau informasi bagi penulis maupun penulis lainnya yang akan melanjutkan terkait *Organizational Learning, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*.
2. Dengan adanya penelitian ini akan memberikan sifat manajerial atau praktik yang bisa diterapkan di perusahaan dalam mengatasi permasalahan dalam *Organizational Learning, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*

1.5 Batasan Masalah

Penulis menentukan terkait batasan masalah yang terkait *Organizational Learning, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*. Sehingga dengan menentukan batasan masalah ini akan mempermudah penulis dalam menentukan judul penelitian dan target responden yang dikhususkan seperti karyawan kontrak yang menjadi target responden tersebut di PT. Manggala Prabu Pratama.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis memiliki sistematika penulisan yang ditetapkan ialah lima bab, ialah:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan memberikan uraian penjelasan yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan,

Bab II Landasan Toeri

Dalam bab ini penulis akan mencantumkan beberapa penjelasan landasan teori terkait topik yang telah dikutip dari buku maupun jurnal serta membahas terkait teori dasar, variable yang dibahas serta membahas hipotesis model penelitian juga penelitian terdahulu, hal ini agar dapat memasuki ketahap selanjutnya.

Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini akan membahas terkait gambaran objek penelitian, desain penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, uji hipotesis serta table operasional variable.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini akan membahas terkait hasil penelitian yang telah dilakukan terkait data yang telah dikumpulkan dalam penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini penulis akan membahas terkait kesimpulan maupun saran yang telah di lakukan dalam melakukan penelitan.

