

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan usaha, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya sumber daya manusia (selanjutnya disebut dengan SDM).

Ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, dan rendahnya kualitas SDM merupakan hal yang harus dihindari oleh perusahaan. Kedua sumber daya tersebut memegang peranan penting dalam menjalankan dan mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, serta keduanya merupakan aset perusahaan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa SDM ialah sumber daya yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. SDM sebagai tenaga pengelola perusahaan, memiliki peran sentral yang bertanggung jawab memanfaatkan sumber daya lainnya (mesin, peralatan, informasi, komunikasi, dll). SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa adanya peran aktif dari SDM, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai meskipun alat-alat atau teknologi yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih (Hasibuan, 2009:10).

Sukses tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari kualitas SDM yang dimilikinya. SDM yang berkualitas adalah SDM yang mampu berprestasi secara maksimal. Prestasi yang maksimal ini ditunjukkan dengan adanya kinerja yang optimal dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja SDM merupakan pengendali operasi perusahaan, dimana kinerja SDM merupakan cerminan dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja yang dimiliki oleh SDM tinggi maka kinerja perusahaan akan tinggi pula, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu untuk menjaga agar kinerja perusahaan tetap stabil dan mampu mempertahankan kinerjanya, maka perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang tinggi, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Untuk mempertahankan kinerja SDM, perusahaan perlu mengatur dan mengelola SDMnya dengan baik. Jika tidak dikelola dengan baik, maka SDM akan melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Sebagai contoh, pada tahun 2007, ratusan karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung melakukan aksi demo serta mogok kerja selama berminggu-minggu. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakjelasan status dan gaji yang dirasakan tidak memuaskan oleh karyawan (Republika, 2007). Akibat aksi demo tersebut, secara tidak langsung akan menyebabkan proses produksi terhambat, sehingga kinerja perusahaan pada saat itu menurun.

Berikut ini ialah gambaran mengenai hasil kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Laporan Hasil Indeks Penilaian Kinerja (IPK) PT Kimia Farma (Persero)
Tbk. Plant Bandung kurun waktu 2005-2009

Tahun	Nilai Hasil Kinerja
2005	95%
2006	93%
2007	93%
2008	92%
2009	92%

Sumber: Bagian Personalia – PT Kimia Farma (Persero) Tbk.

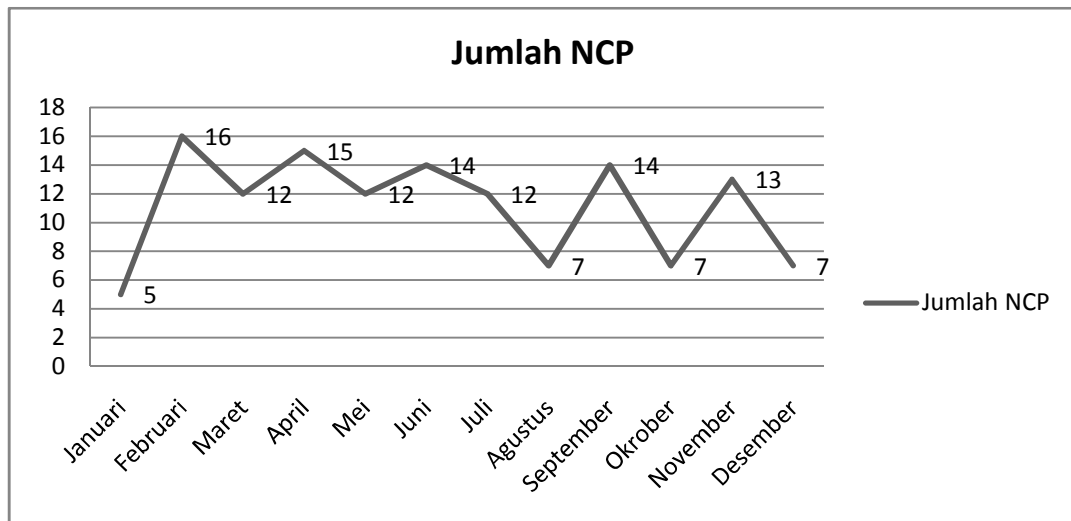
Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 2% pada tahun 2006 dan tidak mengalami kenaikan selama 3 tahun hingga tahun 2009.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi ini dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang monoton, dimana menurut Prabandari (2008:3), bahwa pada saat melakukan pekerjaan yang sifatnya monoton, pada umumnya karyawan akan mengalami penurunan semangat kerja dibandingkan pada jenis pekerjaan yang bervariasi.

Kejenuhan dalam bekerja jika terjadi secara terus menerus maka akan menimbulkan kelelahan secara fisik, sakit kepala, dan tekanan darah tinggi. Jika dibiarkan secara terus menerus akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik itu di dalam pekerjaannya ataupun di luar lingkungan pekerjaannya. Sehingga akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada mutu karyawan, sebagai contoh karyawan sering mangkir atau sering berbuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Dari data berikut ini, dapat dilihat kegagalan produksi (*Non Conforming Product*) yang terjadi selama tahun 2009 pada bagian Produksi I.

Grafik 1.1
Laporan Jumlah *Non Conforming Product* (NCP) Bagian Produksi I Tahun 2009



Sumber: AM Produksi I – PT Kimia Farma (Persero) Tbk.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa Bagian Produksi I mengalami kegagalan produksi dengan jumlah 134 *Batch*, dari jumlah keseluruhan NCP PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung, yaitu sebanyak 223 *Batch*. Bagian Produksi I merupakan bagian yang memiliki jumlah kegagalan produksi yang paling banyak jika dibandingkan dengan bagian Produksi II, dan III.

Mengatur dan mengelola SDM tidaklah mudah, hal ini disebabkan karena manusia memiliki pikiran, motivasi, perasaan, keinginan, kemampuan, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Selain mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya, perusahaan pun memiliki kewajiban untuk mensejahterakan karyawan. Dengan memiliki karyawan yang sejahtera, perusahaan akan mendapatkan timbal balik dari karyawan tersebut, timbal balik itu ialah berupa

kinerja yang diberikan oleh karyawan. Jika kesejahteraan karyawan terpenuhi dan karyawan memiliki kinerja yang baik, maka laju perusahaan akan meningkat, sehingga kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan dan merasa saling terpuaskan.

Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai sikap senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008:103). Seorang karyawan yang puas biasanya akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, tingkat keluar masuk (*turn over*) karyawan yang tinggi, ketidakhadiran, tingkat kerusakan yang tinggi, menurunnya kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta akan menimbulkan menurunnya tingkat partisipasi kerja dalam memecahkan permasalahan perusahaan.

Setelah adanya peristiwa mogok kerja tersebut kini PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung lebih memperhatikan kepuasan kerja dan memperbaiki pengelolaan SDMnya. Hal ini juga dilakukan dalam rangka memperoleh kinerja yang baik dari karyawannya, sehingga kinerja perusahaan setiap tahun dapat meningkat dan dapat dipertahankan, dan juga produk yang dihasilkan oleh perusahaan meningkat secara kuantitas maupun kualitasnya. Akan tetapi, jika langkah yang diambil oleh perusahaan dalam memperbaiki kepuasan kerja hanya dari segi imbalan/insentif saja tanpa memperhatikan faktor-faktor lain, dikhawatirkan langkah tersebut kurang efektif. Seperti yang dikatakan oleh

Davis (Katrin, 2009:3), bahwa faktor kepuasan kerja seseorang tidak hanya diukur melalui insentif yang diperoleh saja, namun juga melalui kondisi lain dari pekerjaannya.

Oleh karena itu, hal ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut mengenai faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian tersebut, peneliti dapat memberikan gambaran mengenai keadaan yang terjadi di lingkungan perusahaan, sehingga dapat membantu menentukan langkah-langkah perusahaan dalam memperbaiki dan mempertahankan kesejahteraan karyawannya, agar ketika kesejahteraan karyawan terpenuhi, maka kinerja yang diberikan karyawan akan meningkat dan dapat dipertahankan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Bagian Produksi I?
2. Bagaimanakah tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Bagian Produksi I?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Bagian Produksi I?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan bagian produksi, serta melihat bagaimana tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian ini secara teoretis ialah untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri & Organisasi. Penelitian ini akan menambah wawasan keilmuan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta hubungan antara kedua variabel tersebut.

1.4.2 Manfaat Aplikatif

Manfaat penelitian secara aplikatif ialah untuk memperoleh data mengenai seberapa puas karyawan terhadap perusahaan ini dan seberapa tinggi kinerja yang dimilikinya. Dengan adanya data tersebut, maka perusahaan dapat mengetahui dan memperbaiki pelayanan yang masih dirasakan kurang oleh karyawan, dengan tujuan agar pemeliharaan dan pengelolaan karyawan lebih ditingkatkan, serta mengetahui apakah dengan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

1.5 Asumsi

Peneliti memiliki asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

1.6 Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Bagian Produksi I

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Bagian Produksi I

Uji hipotesis dengan menggunakan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

$H_0 : \rho = 0$

$H_a : \rho \neq 0$

1.7 Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dalam bentuk angka-angka, sehingga nantinya akan diolah dan ditafsirkan, dan dianalisis untuk mendapatkan sebuah kesimpulan.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian korelasional. Metode korelasional merupakan metode yang bertujuan untuk

melihat sejauh mana dua atau lebih variabel tersebut memiliki hubungan tanpa mencoba untuk merubah atau memberikan perlakuan terhadap variabel-variabel tersebut. Peneliti menggunakan metode korelasional karena, penelitian ini tidak melihat sebab akibat atau pengaruh dari kedua variabel yang dikaji, melainkan hanya mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut, dimana setiap kali variabel pertama berubah, variabel kedua juga ikut berubah (Kountur, 2004).

1.8 Lokasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung. Perusahaan ini terletak di JL. Padjajaran no. 29-31, Bandung. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di perusahaan ini selain karena fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, juga karena perusahaan ini bergerak di bidang farmasi dan kesehatan. Seperti yang kita ketahui bahwa kesehatan ialah salah satu faktor yang paling utama dalam kehidupan masyarakat. Pada saat ini, Masyarakat sangat membutuhkan pengobatan dan layanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini sangat dituntut oleh pemerintah untuk menghasilkan obat-obatan yang memiliki kuantitas dan kualitas yang baik.

Bagian Produksi ialah bagian yang memiliki peranan sangat penting dalam menghasilkan produk-produk dari perusahaan, yaitu berupa obat-obatan kesehatan. Dari keseluruhan produk yang dihasilkan oleh PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung, obat-obatan dalam bentuk tablet merupakan produk yang diunggulkan dan diproduksi dengan jumlah terbesar apabila dibandingkan

dengan produk-produk lainnya. Bagian produksi I ialah bagian yang memiliki kewenangan untuk menghasilkan produk tersebut. Oleh karena itu, peneliti akan menjadikan seluruh karyawan pada bagian produksi I ini sebagai populasi dalam penelitian.

Teknik sampling yang digunakan yaitu probabilitas sampling dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Tujuan dari metode sampling secara acak ini ialah agar setiap orang mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi subjek penelitian dari suatu populasi. Dengan metode sampling seperti ini diharapkan dapat merepresentasikan jumlah dari populasi.

