

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Krisis globalisasi yang terjadi telah mempengaruhi seluruh aspek kehidupan semua negara diseluruh penjuru dunia termasuk negara Indonesia. Keadaan perekonomian Indonesia sekarang ini kurang begitu menggembirakan untuk para bisnis di Indonesia. Pertumbuhan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Pada tahun 2007 indeks bisnis di Indonesia sebesar 127,69 dan pada tahun 2008 indeks bisnis di Indonesia menurun menjadi sebesar 102,19 dan pada tahun 2009 menurun menjadi sebesar 95,78 (BPS:2009).

Penurunan kondisi bisnis di Indonesia ini diperkirakan terjadi karena krisis global. Akibat dari itu banyak industri yang mengalami kerugian dalam melakukan kegiatannya, namun untuk menghadapi kerugian yang semakin tinggi perusahaan dituntut untuk dapat memperhatikan semua aspek yang terdapat di dalam perusahaan.

Beberapa industri pada saat ini sedang mengalami penurunan yang sangat signifikan, salah satunya adalah industri farmasi dimana industri farmasi merupakan salah satu industri besar dan berpengaruh di Indonesia. Sebagai negara berkembang, Indonesia merupakan pasar obat potensial. Hingga saat ini, ada kurang lebih 199 perusahaan farmasi, dimana 35 perusahaan diantaranya adalah PMA (Penanaman Modal Asing) dan sisanya adalah perusahaan farmasi lokal atau

PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) & BUMN. Tabel 1.1 Berikut menyajikan data perusahaan farmasi yang termasuk ke dalam BUMN.

TABEL 1.1
DATA PERUSAHAAN FARMASI
YANG TERMASUK BUMN

No	Bidang Industri Farmasi
1	PT. Ganda Gara Reksa
2	PT. Berdikari
3	PT. Indo Farma
4	PT. Kimia Farma
5	PT. Bio Farma

Sumber:BUMN.com

PT. Kimia Farma (Persero) Tbk merupakan industri farmasi Indonesia yang mempunyai kegiatan bisnis utama yaitu memproduksi formulasi obat dan produksi bahan baku yang telah berkembang menjadi sebuah perusahaan pelayanan kesehatan utama di Indonesia sehingga kian memainkan peran penting dalam pengembangan dan pembangunan bangsa dan masyarakat. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk sendiri merupakan sebuah perusahaan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, bergerak dari hulu ke hilir, yaitu: industri, marketing, distribusi, ritel, Laboratorium klinik, dan klinik kesehatan.

Berdasarkan pra penelitian di lapangan pada tanggal 27 februari 2010, ditemukan bahwa sumber daya manusia (SDM) di PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung belum dapat memahami tentang misi yang diemban perusahaan. Dengan kata lain, SDM perusahaan belumlah berfungsi dengan baik. Fakta tersebut dikemukakan karena munculnya beberapa fenomena kinerja karyawan dilingkungan PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung. Manajer Administrasi Personalia mengemukakan masih adanya pemberian tugas yang kurang berimbang, pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif, misalnya

karyawan mengisi waktu jam kerjanya untuk istirahat atau keluar dari meja kerjanya hanya untuk mengobrol dan terlambat masuk ketika jam istirahat sudah berakhir. Berikut Tabel 1.2 data tentang karyawan yang melanggar jam kerja yang telah ditentukan:

TABEL 1.2
KETERLAMBATAN MASUK KERJA KARYAWAN
PT. KIMIA FARMA (PERESERO) TBK. PLANT BANDUNG
PADA TAHUN 2009

BULAN	JAM MASUK (Orang)	JAM MASUK ISTIRAHAT (Orang)	JUMLAH KARYAWAN
Januari	20 orang	10 orang	80
Februari	15 orang	4 orang	80
Maret	25 orang	15 orang	80
April	10 orang	13 orang	80
Mei	17 orang	10 orang	80
Juni	22 orang	5 orang	80
Juli	27 orang	12 orang	80
Agustus	12 orang	9 orang	80
September	22 orang	13 orang	80
Oktober	11 orang	11 orang	80
November	25 orang	17 orang	80
Desember	26 orang	19 orang	80

Sumber: Bagian Personalia PT. Kimia Farma

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terlihat bahwa karyawan yang terlambat masuk kerja tiap bulannya mengalami peningkatan, ini terlihat pada bulan Januari sampai Desember jumlah keterlambatan jam masuk kerja karyawan semakin tinggi yakni sebanyak 20 orang pada bulan Januari dan 26 orang pada bulan Desember. Selain keterlambatan jam masuk kerja karyawan terlihat juga keterlambatan pada jam masuk setelah istirahat yang jumlahnya semakin tinggi ini terlihat pada bulan Desember yang terlambat masuk setelah istirahat sebanyak 19 orang.

Ketidakhadiran karyawan memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat kinerja karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan mencerminkan jam kerja yang tidak efektif dan akan menyebabkan dampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Disiplin yang tinggi menggambarkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap kewajiban atau tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang disiplin dan mentaati semua peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan akan berdampak positif bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2007:213) bahwa “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Sementara itu karyawan diperusahaan justru dituntut untuk dapat bekerja dan memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin sehingga kinerja karyawan dapat berfungsi secara optimal. Hal ini didukung dari pendapat Efendi (2006:195) bahwa “Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.”

Fakta lain yang mendukung yaitu berdasarkan wawancara dengan Manajer Bagian Administrasi Personalia pada tanggal 27 februari 2010, yang mengemukakan bahwa belum optimalnya SDM terlihat dari kinerja karyawan. Penurunan kinerja pada perusahaan ini dapat dilihat dari data produksi dari tahun 2007-2009. Berikut ini akan diperlihatkan dalam bentuk Tabel 1.3 Produksi Tablet PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung.

TABEL 1.3
DATA PRODUKSI BAGIAN PRODUKSI TABLET
PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK. PLANT BANDUNG

Tahun	Hasil Produksi
2007	93%
2008	93%
2009	90%

Sumber: Bagian Personalia-PT Kimia Farma (Persero) 2010

Data di atas menunjukkan bahwa produksi yang dihasilkan dari tahun 2007-2009 mengalami penurunan, akan tetapi bila dilihat produksi tahun 2009 mengalami penurunan yang cukup tinggi dibandingkan dengan total produksi ditahun sebelumnya, yaitu dengan jumlah total produksi sebesar 90%. Fenomena ini merupakan suatu masalah bagi perusahaan yang akan menjadi penghambat bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, jumlah produksi terbesar yang dihasilkan oleh PT. KimiaFarma (Persero) Tbk yaitu berupa obat-obatan berupa tablet. Produksi tablet ikut memegang peranan penting jalannya perusahaan.

Salah satu indikator lain yang bisa dijadikan tolok ukur kinerja yaitu dari angka ketidakhadiran atau absensi karyawan selain itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006;18) bahwa “Salah satu aspek kinerja yaitu angka kehadiran”. Tabel 1.4 berikut menyajikan data absensi karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung pada tahun 2009.

TABEL 1.4
DATA ABSENSI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TABLET
PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK, PLANT BANDUNG
PERIODE JULI – DESEMBER TAHUN 2009

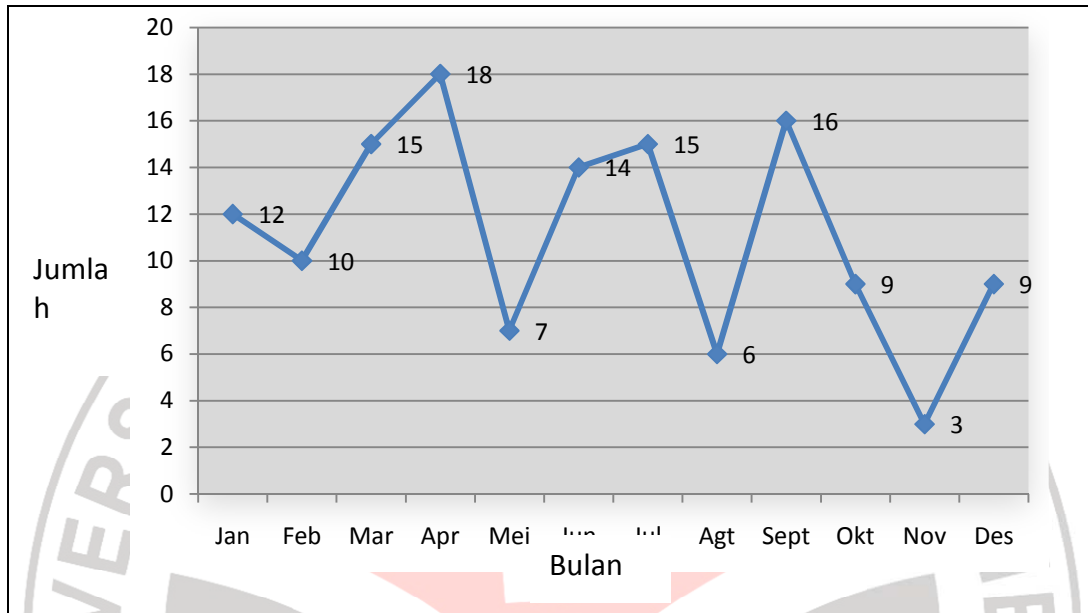
Bulan	Ketidakhadiran (Orang)	Ketidakhadiran (%)	Jumlah Karyawan
Juli	17 Orang	13.6%	80
Agustus	19 Orang	15.2%	80
September	23 Orang	18.4%	80
Oktober	21 Orang	16.8%	80
November	23 Orang	18.4%	80
Desember	26 Orang	20.8%	80

Sumber: Bagian Personalia PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung 2010

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa pada bulan November-Desember mengalami peningkatan jumlah absensi karyawan yang sangat signifikan dari 23 orang menjadi 26 orang. Begitu pula secara persentase, ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan yakni 18.4% pada bulan November menjadi 20.8% pada bulan Desember. Menurut bagian administrasi personalia, meningkatnya jumlah absensi karyawan sepanjang tahun 2009 diduga disebabkan oleh banyak faktor diantaranya faktor kesehatan karyawan, faktor kepentingan keluarga, faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta kesejahteraan karyawan yang masih rendah.

Dugaan menurunnya kinerja karyawan dinyatakan oleh bagian administrasi personalia pada tanggal 27 Februari 2010. Menurut sumber, Bagian produksi tablet sering mengalami kerusakan atau kegagalan produksi dibanding produksi lainnya. Oleh karena itu perlu adanya penelitian pada bagian produksi tablet.

Gambar 1.1 berikut menyajikan fakta berupa grafik jumlah kegagalan jumlah produksi obat-obatan yang terjadi dilingkungan Bagian Produksi tablet PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung.



Sumber: Bagian Produksi I – PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung 2010

GAMBAR 1.1
GRAFIK JUMLAH KEGAGALAN PRODUKSI OBAT BAGIAN
PRODUKSI TABLET
PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK PLANT BANDUNG TAHUN
2009

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2009 terjadi fluktuasi jumlah kerusakan atau kegagalan produksi obat pada akhir tahun yaitu Bulan Desember meningkat menjadi 9 kali dibanding bulan sebelumnya yang hanya mengalami kegagalan produksi sebanyak 3 kali yang masih bisa ditolerir menurut Bagian Administrasi Personalia.

Lebih lanjut Manajer Bagian Administrasi Personalia mengatakan bahwa meningkatnya jumlah kerusakan atau kegagalan produksi obat-obatan tersebut selain diduga disebabkan oleh kurang baiknya kualitas bahan baku, frekuensi

sering tidaknya kerusakan mesin, juga disebabkan karena karyawan jenuh dengan rutinitas mereka dalam bekerja, dari kondisi jenuh itulah mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada bagian produksi tablet sehingga tingkat ketelitian pun menurun yang berujung pada meningkatnya kegagalan produksi. Selain itu pada bagian Produksi tablet diketahui bahwa, karyawan memiliki karakteristik yang beragam. Diantaranya adalah jenis kelamin dan usia, berdasarkan golongan jenis kelamin sebagian besar karyawan bagian Produksi tablet berjenis kelamin wanita yakni berjumlah 44 orang dan laki-laki berjumlah 36 orang, pembagian tugas untuk jenis kelamin wanita menempati lini kerja pengemasan, hal itu dikarenakan mengingat karakteristik individu seorang wanita cenderung lebih teliti dan tekun dalam bekerja.

Sesuai dengan karakteristiknya maka laki-laki ditempatkan pada lini percetakan, granulasi dan penyalutan karena berhubungan dengan mesin yang memerlukan tenaga yang lebih kuat dan sesuai dengan keahlian. Sementara, berdasarkan usia sebagian besar karyawan bagian Produksi tablet berusia antara 31-50 tahun. Pada kenyataannya di bagian produksi tablet masih ada tugas atau pekerjaan yang belum sesuai dengan jabatan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan misalnya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh laki-laki, masih dikerjakan oleh wanita dan itu akan menghambat jalannya suatu produksi.

Banyak hambatan yang terjadi ketika perusahaan ingin terus meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya ketidakdisiplinan karyawan, hambatan tersebut kadang datang dari pihak perusahaan atau dari karyawan itu sendiri. Di PT.Kimia

Farma mempunyai beragam karakteristik karyawan dari perbedaan tersebut kadang perusahaan sulit untuk memberikan pemahaman tentang tugas yang diberikan, biasanya karyawan yang lebih lama bekerja akan cepat mengerti ketika diberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang ditugaskan dibandingkan dengan karyawan baru. Selain faktor pengalaman yang dapat menghambat kinerja, ada faktor usia, minat dan bakat yang mempengaruhi mereka sulit mencapai target produksi.

Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja suatu perusahaan/institusi, hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan”. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain kinerja seorang karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Tercapainya tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya, hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (2009:5) bahwa “karakteristik individu merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, serta keterampilan seseorang disesuaikan dengan bidang spesialisasi kerjanya”. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007;17) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan, yakni mutu kerja kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Dengan demikian, dalam lingkungan bisnis saat ini, perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang secara cepat mewujudkan strategi dalam aksi, yang mengelola proses secara intelijen dan efisien, yang memaksimalkan komitmen dan kontribusi karyawan, dan yang menciptakan kondisi untuk perubahan.

Menurut A.A Mangkunegara (2007:14) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individual (Kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi)
2. Faktor psikologis (Persepsi, *Attitude*, *Personality*, pembelajaran dan motivasi)
3. Faktor Organisasi (Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, stuktur, *job design*)

Dari pendapat Mangkunegara di atas dapat dilihat bahwa salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja adalah *personality* atau karakteristik individu. Memandang sumber daya manusia berarti juga memandang selain sebagai tenaga kerja perusahaan, juga merupakan individu-individu yang memiliki karakteristiknya masing-masing. Jika demikian maka karakteristik individu akan

sangat menentukan bagaimana langkah implementasi pencapaian kinerja akan dijalankan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi M Basri (2005:16) “Bahwa oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson, Invincevich 2005), kinerja individu pada dasarnya di pengaruhi oleh faktor-faktor : a) Harapan mengenai imbalan b) Dorongan c) Kemampuan, kebutuhan dan Sifat d) Persepsi terhadap tugas e) Imbalan eksternal dan Internal f) Persepsi terhadap Tingkat Imbalan dan Kepuasan Kerja.

Gibson, (2005:23-29) bahwa “Untuk menganalisis kehidupan organisasi dapat dilihat melalui 3 faktor utama yaitu: 1)prilaku (individu, kelompok, organisasi) 2)Stuktur (desain organisasi) 3)Proses (Komunikasi dan pengambilan keputusan).”

Masalah pengelolaan tenaga kerja merupakan masalah yang tidak boleh disepelkan, dan tidak bisa disamakan dengan aspek perusahaan lainnya. Manusia memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, keinginan, yang bermacam-macam sehingga dalam pengelolaannya harus mendapat perhatian yang lebih besar mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan, seorang manajer harus dapat mengetahui tentang berbagai karakteristik para karyawannya baik secara demografis atau psikologis karena hal tersebut diduga berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Manusia tidak memiliki karakter yang sama, masing-masing memiliki kelebihan serta kekurangannya masing-masing. .

Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawannya ditempatkan atau ditugaskan berdasarkan hasil pemahaman karakteristik karyawan karna apabila karyawan di tempatkan sesuai dengan jabatannya maka ia akan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan, termotivasi untuk bekerja dengan baik, karyawan mempunyai gairah kerja yang tinggi dan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu dengan adanya pemahaman karakteristik individu yang meliputi ciri biografis, kepribadian, sikap dan persepsi akan meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan.

Kondisi kinerja karyawan disuatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas perusahaan. Dapat dikatakan bahwa kondisi sumberdaya manusia yang baik akan mampu menjalankan visi dan misi suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis perlu melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Karakteristik Individu Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan Bagian Produksi Tablet PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Mengingat bahwa kemajuan perusahaan tidak terlepas dari peran SDM, pemeliharaan yang continue dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat

penting. Hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut salah satunya menyangkut peran divisi SDM..

Pencapaian kinerja karyawan sering kali tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, maka manajer perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja individu merupakan perwujudan dari perilaku individu. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami karakteristik individu untuk disesuaikan dengan tugas kerjanya. Manfaat dari istilah "*the right man in the right place*" adalah karyawan akan merasa cocok terhadap pekerjaannya sehingga termotivasi untuk mencapai target perusahaan. Perusahaan yang ingin merealisasikan istilah tersebut, sangat perlu mengetahui karakteristik individu karyawannya. Beberapa akibat dari perusahaan yang mengabaikan istilah "*the right man in the right place*" antara lain adalah para karyawan akan merasa frustrasi, bekerja lamban, hasil kerja kurang bermutu, sering terjadi kesalahan, sering melanggar peraturan, dan kekeliruan karena suatu pekerjaan dikerjakan oleh bukan ahlinya dan lain sebagainya, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Beberapa karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu, dalam hal ini yaitu para karyawan, masing-masing karyawan merupakan individu yang berdiri sendiri, artinya setiap karyawan masing-masing memiliki karakter yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, karena perbedaan inilah, maka setiap karyawan akan menghasilkan kinerja yang berbeda-beda tergantung pada kemampuan yang dimiliki, keahlian, kepribadian, pendidikan

yang dimiliki masing-masing individu. Disamping itu juga masih banyak karakteristik lainnya yang mempengaruhi kinerja para karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa pada tahun 2009 PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung mengalami penurunan kinerja karyawan dibanding tahun-tahun sebelumnya, hal ini bisa dilihat dari data prestasi kerja sepanjang tahun 2009, selain itu jumlah absensi karyawan pada tahun 2009 mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Dugaan menurunnya kinerja karyawan dinyatakan oleh karyawan produksi tablet. Indikasi-indikasi adanya penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut: Turun atau rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang naik atau tinggi, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, tuntutan yang sering kali terjadi dan pemogokan. Menurut Bagian Administrasi Personalia (27 Februari 2010) bagian produksi tablet sering mengalami kerusakan atau kegagalan produksi dibanding dengan produksi lainnya. Perusahaan belum mampu menangani keberagaman karakteristik individu karyawan dalam pemberian tugas oleh sebab itu skor yang sangat rendah pada bidang kemampuan karyawan akan menyebabkan timbulnya kinerja rendah secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini peneliti lebih membatasi kepada faktor internal karyawan atau karakteristik dari masing-masing individu karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan berbeda-beda. Hal ini harus diperhatikan setiap manager perusahaan, agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memperlakukan setiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma, (Persero) Plant Bandung, terjadi karena ketidaksesuaian antara target kerja dengan hasil yang dicapai oleh karyawan maka perusahaan diduga perlu melakukan pembagian kerja berdasarkan karakteristik individu karyawan hal itu diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berbanding lurus dengan pencapaian target perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang menjadi bahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran karakteristik individu di PT. Kimia Farma (Persero), Tbk Plant Bandung?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di PT. Kimia Farma (Persero), Tbk, Plant Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran karakteristik individu PT. Kimia Farma (Persero), Tbk Plant Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan PT. Kimia Farma

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma.

1.5. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan akademik (teoritis)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian yang dapat menguatkan atau mengoreksi teori-teori yang sudah ada yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan karakteristik individu dan kinerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi instansi: Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan perbandingan serta dapat dijadikan suatu bahan masukan bagi instansi atau perusahaan terkait dalam pengambilan keputusan pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja.
- b. Bagi peneliti: Dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah.