

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah PT Kimia Farma (Persero) Tbk

Kimia Farma adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa awal kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero).

Pada tanggal 4 Juli 2001, PT Kimia Farma (Persero) kembali mengubah statusnya menjadi perusahaan publik, PT Kimia Farma (Persero) Tbk, dalam penulisan berikutnya disebut Perseroan. Bersama dengan perubahan tersebut, Perseroan telah dicatitkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang kedua bursa telah merger dan kini bernama Bursa Efek Indonesia). Beberapa produk unggulan dengan jumlah pesanan terbanyak yang dikembangkan oleh Unit Research & Development PT Kimia Farma (Persero) Tbk diantaranya yaitu 1) *tablet tambah darah*, 2) *miconazole krim*, 3) *oxytetrasiklin sm*, 4) *oxytetrasiklin sk*, 5) *iodine povidone* kemasan botol 30 ml.

1.1.2 Logo PT Kimia Farma (Persero) Tbk

Berikut ini adalah logo PT Kimia Farma (Persero) Tbk, yaitu :



Gambar 1.1
Logo PT Kimia Farma (Persero) Tbk

Dari logo PT. Kimia Farma (Persero) Tbk tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. ***Innovative***

Budaya berpikir *out of the box*, smart dan kreatif untuk membangun produk unggulan.

2. ***Customer First***

Mengutamakan pelanggan sebagai mitra kerja.

3. ***Accountable***

Dengan senantiasa bertanggung jawab atas amanah yang dipercayakan oleh perusahaan dengan memegang teguh profesionalisme, integritas dan kerja sama.

4. ***Responsible***

Memiliki tanggung jawab pribadi untuk bekerja tepat waktu, tepat sasaran dan dapat diandalkan, serta senantiasa berusaha untuk tegar dan bijaksana dalam menghadapi setiap masalah.

5. ***Eco-Friendly***

Menciptakan dan menyediakan baik produk maupun jasa layanan yang ramah lingkungan.

1.1.3 Visi dan Misi PT Kimia Farma (Persero) Tbk

Visi

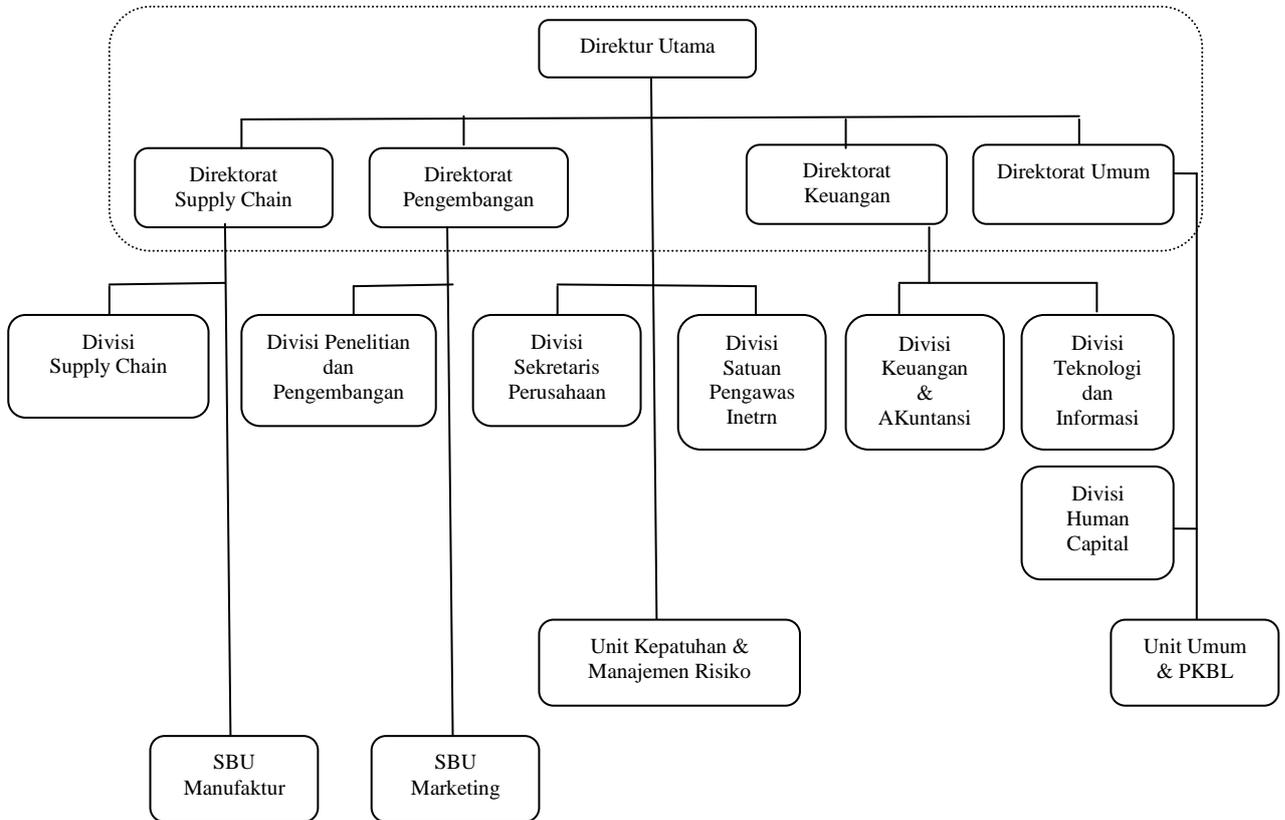
Menjadi perusahaan *healthcare* pilihan utama yang terintegrasi dan menghasilkan nilai yang berkesinambungan.

Misi

1. Melakukan aktivitas usaha di bidang-bidang industri kimia dan farmasi, perdagangan dan jaringan distribusi, retail farmasi dan layanan kesehatan serta optimalisasi asset.
2. Mengelola perusahaan secara *good corporate governance* dan *operational excellence* didukung oleh SDM profesional.
3. Memberikan nilai tambah dan manfaat bagi seluruh stakeholder.

1.1.4 Struktur Organisasi PT Kimia Farma (Persero) Tbk

Berikut ini adalah struktur organisasi pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk yaitu :



Gambar 1. 2
Stuktur Organisasi PT Kimia Farma (Persero) Tbk

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai seperti salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan yang ada (Heidjrahman *et al*, 2000; dalam Fawzy, 2012). Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan (Fawzy, 2012). Untuk dapat mencapai setiap tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2012:109). Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwatno dan Priansa, 2011:170). Menurunnya motivasi karyawan dapat dilihat dari gejala-gejala pada diri karyawan dengan ciri-ciri absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas menurun, semakin tingginya tingkat keluar/masuk karyawan, adanya tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya (Alma, 2009:202). Dalam hal ini motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9).

Berbagai kasus mengenai kinerja karyawan yang tercermin dari kinerja perusahaan, seperti halnya yang terjadi PT Kimia Farma (Persero) Tbk pada salah satu unit yaitu Unit *Research and Development*. Kurangnya kinerja dapat dilihat dari sasaran program kerja Unit *Research and Development* yang telah ditentukan dimana pencapaiannya tidak sesuai dengan target yaitu pada tahun 2015 terkait dengan meningkatkan kepuasan pelanggan dan terwujudnya kepuasan kerja. Sedangkan pada tahun 2016 terkait mengembangkan produk farma unggulan yang inovatif.

Di bawah ini akan disajikan realisasi pencapaian kinerja periode Januari-Desember tahun 2015 dan 2016 Unit *Research and Development* PT. Kimia Farma (Persero) Tbk yaitu sebagai berikut :

TABEL 1. 1
REALISASI PENCAPAIAN KINERJA PERIODE JANUARI-DESEMBER
2015 DAN 2016

No	Sasaran	Target	2015	2016
1.	Perspektif Keuangan			
	Efektifitas penggunaan anggaran	Pencapaian biaya operasional R&D terhadap RKAPnya minimal 65%	84,97%	83,44%

(Bersambung)

(Sambungan)

No	Sasaran	Target	2015	2016
2.	Perspektif Pelanggan			
	Meningkatkan kepuasan pelanggan	Pencapaian Indeks Kepuasan Pelanggan minimal 70%	66,76%	71,00%
3.	Perspektif Proses Internal			
	Mengembangkan produk farmasi yang unggul dan inovatif	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	91,52%	89,67%
	Mengembangkan produk kimia yang unggul dan inovatif	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	98,31%	93,04%
	Mengembangkan produk Bioteknologi & Agrobisnis	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	100%	99,53%
4.	Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan			
	Terwujudnya kepuasan kerja	Pencapaian Indeks Kepuasan Pekerja minimal 70%	58,33%	78,84%
	Terwujudnya peningkatan	Pencapaian Indeks Evaluasi Kecocokan Pelatihan minimal 80%	100%	96,43%
	Terwujudnya budaya kerja yang baik	Tingkat Kepatuhan Pekerja (Absensi) minimal 90%	97,33%	97,75%

Sumber : Unit *Research and Development* PT. Kimia Farma (Persero) Tbk

Berdasarkan tabel di atas dari sasaran yang ditentukan oleh Unit *Research and Development* PT. Kimia Farma (Persero) Tbk periode Januari-Desember 2015 dan 2016 menunjukkan bahwa mayoritas persentase pencapaian sudah di atas sasaran yang ditentukan. Sasaran yang masih belum tercapai yaitu tahun 2015 terkait kepuasan pelanggan dan kepuasan kerja, sedangkan tahun 2016 terkait pengembangan produk farmasi unggul yang inovatif.

Selain itu, realisasi pencapaian kinerja tahun 2015 ke tahun 2016 relatif menurun yaitu terkait efektifitas penggunaan anggaran, pengembangan produk farma unggulan yang inovatif, pengembangan produk kimia unggulan yang inovatif, pengembangan produk bioteknologi dan agrobisnis, dan terwujudnya peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2015 dan 2016 kinerja karyawan Unit *Research and Development* PT. Kimia Farma (Persero) Tbk masih belum maksimal.

Selain itu berdasarkan data yang diperoleh dari Unit *Research and Development* PT Kimia Farma (Persero) Tbk mengenai tingkat absensi karyawan pada bagian *Unit Research and Development* akan disajikan sebagai berikut :

TABEL 1. 2
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN UNIT RESEARCH AND DEVELOPMENT PT KIMIA FARMA (PERSERO) TBK TAHUN 2016

Bulan	Absen			Total Absen	Persentase
	Alpa	Izin	Sakit		
Januari	1	-	-	1	3,23%
Februari	1	1	-	2	6,45%
Maret	-	1	1	2	6,45%
April	1	-	-	1	3,23%
Mei	2	-	1	3	9,68%
Juni	1	-	1	2	6,45%
Juli	2	1	1	4	12,90%
Agustus	4	1	2	7	22,58%
September	2	2	1	5	16,13%
Oktober	2	-	2	4	12,9%
November	4	1	3	8	25,8%
Desember	6	2	4	12	38,71%
Total	26	9	16	51	100%

Sumber : Unit *Research and Development* PT Kimia Farma (Persero) Tbk

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Unit *Research and Development* di PT Kimia Farma (Persero) Tbk selama tahun 2016 secara keseluruhan menunjukkan adanya peningkatan jumlah tingkat absen karyawan dari bulan Januari-Desember. Peningkatan absen tertinggi yaitu pada bulan Desember tahun 2016 yaitu sebesar 38,71%. Selain itu dapat dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas ketidakhadiran karyawan dikarenakan

Alpha (tanpa keterangan) sebesar 26 orang dibandingkan dengan ketidakhadiran karyawan dikarenakan Izin dan Sakit selama 1 tahun. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan manajer Unit *Research and Development* di PT Kimia Farma (Persero) Tbk yaitu Ibu Widiastuti perihal tingginya tingkat absensi karyawan. Hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan yang mengalami penurunan dengan semakin tingginya tingkat absen karyawan.

Tingginya tingkat absensi karyawan pada Unit *Research and Development* disebabkan oleh banyak faktor sakit, alpha, dan izin. Namun pada bulan Agustus, November, dan Desember dari keempat faktor tersebut faktor alpha merupakan faktor tertinggi yang menyebabkan karyawan tidak masuk kerja. Menurut jurnal dari Zunaidah dan Budiman Ardi Novarandi Arif (2014:46) menyatakan bahwa table absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan. Kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan sangat menghambat dalam penyelesaian tugas yang harus dikerjakan karyawan, berakibat terhadap pencapaian target kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan Ibu Widiastuti menyebutkan bahwa penyebab penurunan motivasi karyawan dikarenakan jenjang karir yang cenderung lambat, remunerasi (kompensasi) yang cenderung dinilai masih rendah dan tidak ada peningkatan untuk karyawan yang sudah lama bekerja, dan terlalu lama bekerja di satu bagian sehingga menimbulkan kejenuhan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini pernah dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sungkon dkk (2011) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut mengenai motivasi karyawan dan kinerja karyawan dengan judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Unit *Research and Development* PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi karyawan di Unit *Research and Development* PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Unit *Research and Development* PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Unit *Research and Development* PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan di Unit *Research and Development* PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Unit *Research and Development* PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Unit *Research and Development* PT.Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk banyak pihak. Manfaat-manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi unit *Research and Development* PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Bandung dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik.

b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia bagi unit *Research and Development* PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Bandung.

2. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan serta memperoleh gambaran nyata yang terjadi sebenarnya dalam lingkungan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat dan penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN RUANG LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan penelitian dan pembahasan mengenai hasil dari penelitian-penelitian yang sejenis oleh peneliti sebelumnya serta kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan teknik sampling, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan akhir yang diperoleh dari hasil penelitian, dan saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca.