

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Umum PT. GRACIA PHARMINDO**

PT. GRACIA PHARMINDO adalah perusahaan farmasi yang didirikan pada tahun 2003 untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan efektivitas terapeutik yang cepat dan tepat dengan jaminan terjamin. PT. Gracia Pharmindo (Perusahaan Farmasi) Berdiri pada tanggal 7 November 2001, sesuai dengan akta notaris R. Sabar Partakusuma SH.MH no 13, 7 November 2001 dengan susunan pendiri yaitu ibu Felicia , Bapak Santoso Tjahjadijaja, Bapak Djony Tahu, Bapak Drs. Edy Herawan,Apt.

Sebagai perusahaan industry terkemuka yang bergerak di bidang farmasi, PT. Gracia Pharmindo adalah perusahaan yang menerapkan standar terbaru dalam pembuatan obat dengan sertifikat resmi dari Badan Pengawas Obat dan Makanan mengenai Cara Pembuatan Obat yang Baik.

#### **1.1.2 Logo Perusahaan**

Logo perusahaan PT Gracia Pharmindo sudah beberapa kali mengalami perubahan dari sejak berdirinya, saat ini logo perusahaan PT Gracia Pharmindo adalah sebagai berikut.



**Gambar 1.1 Logo PT Gracia Pharmindo**

*Sumber:* PT Gracia Pharmindo

### **1.1.3 Visi dan Misi Gracia Pharmindo**

PT Gracia Pharmindo memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

**a. Visi**

Menjadi perusahaan farmasi yang berdedikasi dalam meningkatkan kualitas hidup manusia melalui inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi dan akhirnya menjadi perusahaan pilihan terkemuka dan terbaik bagi pelanggan.

**b. Misi**

Berfokus pada 4 kunci lini kerja:

1. Research & Development (R&D)
2. Kontrol kualitas (QC)
3. Produksi
4. Pemasaran

### **1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur Organisasi Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo adalah sebagai berikut:

Finance Director

Finance Controllar

Finance Senior Supervisor

General Accounting Assistant Manager

Financial Audit & Collection Ass Spv

Purchasing Manager

Finance Senior Supervisor

Tax Reporting Senior Supervisor

Senior Supervisor

General Accounting Senior Supervisor

Supervisor

General Accounting Senior Supervisor

Supervisor

Cost Control Assistant Manager

Sales Invoicing Supervisor

Payroll Senior Supervisor

Cost Control Assistant Manager

Cost Control Assistant Manager

Cost Control Assistant Manager

Supervisor

Payroll Supervisor

*Job description* pada Divisi Keuangan tersebut, yaitu:

a. Job Purpose

Memastikan seluruh aktivitas keuangan perusahaan berjalan dengan baik.

b. Daily Activity

1. Menyiapkan dan menghitung semua pengeluaran harian.
2. Membuat cash flow harian.
3. Memeriksa pekerjaan Account payable.
4. Memeriksa pekerjaan Account Receivable.
5. Memastikan semua kelengkapan dokumen pendukung untuk setiap biaya yang dikeluarkan.
6. Memastikan penerimaan dan pengeluaran pada laporan harian bank.
7. Memastikan keakuratan angka di laporan harian bank berbanding rekening koran perusahaan.

c. Monthly Activity

1. Membuat cash flow bulanan.
2. Membuat budget penerimaan dan pengeluaran bulanan.
3. Menghitung komisi collection.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting bagi berjalannya perusahaan. Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin karena perusahaan dan tenaga kerja merupakan dua hal yang berkaitan satu sama lain. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari tenaga kerja, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, agar tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai.

Menurut (Daryanto, 2017) bahwa “ manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dalam setiap divisi perusahaan karena selain sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan

faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang baik dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, karyawan di PT Gracia Pharmindo sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibimbing dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, motivasi kerja, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir ide-ide baru, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif, sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi.

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016:218) “Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja sesorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Harold Koontz dalam Malayu S.P Hasibuan (2016:21) bahwa “mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Motivasi menjadi penunjang seorang melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik. Tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula. Motivasi adalah suatu kekuatan potensi yang ada dalam diri seorang individu, yang dapat dikembangkan dengan sendiri atau dikembangkan dengan dorongan atau kekuatan luar yang berkisar sekira materi dan non materi. Motivasi setiap tenaga kerja akan berbeda-beda, tergantung dengan dirinya masing-masing.

Selain motivasi yang baik dari setiap tenaga kerjanya, suatu perusahaan akan mencapai kinerja terbaiknya jika kedisiplinan dari para tenaga kerja juga baik. Hasibuan (2016: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan

mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (karyawan) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan PT Gracia Pharmindo, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Menurut Rival dalam Sandy (2015:12), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya.

Berdasarkan wawancara dan observasi terungkap bahwa, di PT Gracia Pharmindo pada Divisi Keuangan terdapat 75 orang karyawan, dengan nilai kinerja karyawan Divisi Keuangan periode tahun 2018 s.d 2020 seperti berikut.

TABEL 1.1  
KINERJA KARYAWAN DIVISI KEUANGAN PT GRACIA PHARMINDO  
PERIODE 2018-2020

<b>Nilai Kinerja Individu (NKI) Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo</b>						
<b>Periode</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>A (Istimewa)</b>	<b>B (Sangat Baik)</b>	<b>C (Baik)</b>	<b>D (Cukup)</b>	<b>E (Buruk)</b>
<b>Tahun 2018</b>	75	15	60	0	0	0
<b>Tahun 2019</b>	75	10	61	4	0	0
<b>Tahun 2020</b>	75	6	62	7	0	0

*Sumber:* Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo

Menurut tabel 1.1 di atas kinerja karyawan mengalami penurunan tahun 2019 dibandingkan tahun 2018, dimana sebanyak 15 karyawan mendapatkan nilai A dengan kategori istimewa tahun 2018 sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan yang mendapat nilai A turun menjadi 10 karyawan dan pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh nilai A juga menurun menjadi sebanyak 6 karyawan. Selain itu dari tahun 2018 hingga 2020 terjadi kenaikan jumlah karyawan dengan kategori nilai C yang menandakan bahwa terjadi penurunan kinerja dari beberapa karyawan tersebut. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian yang akan dibahas adalah adakah “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo**”

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana motivasi karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo ?
3. Bagaimana kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo ?
4. Secara parsial dan simultan adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kemudian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya :

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia, dan wawasan tentang sejauh mana pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo. Selain itu penelitian ini memberikan kontribusi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.



### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Gracia Pharmindo dalam merumuskan kebijakan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja para pegawainya.

### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang di bahas pada setiap bab, ada pun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat tentang isi penelitian. Isi bab ini meliputi: objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Hasil rangkuman tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian. Dalam bab ini memuat uraian karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang disusun secara detail.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya. Kesimpulan disusun berdasarkan hasil dari pembahasan. Sedangkan saran dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu saran praktis dan saran teoritis