

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam perusahaan yang harus disadari oleh setiap perusahaan. Terlebih di era digitalisasi atau era 4.0 perekonomian dan persaingan dalam dunia bisnis atau organisasi semakin ketat, perusahaan harus bisa bertahan untuk mencapai tujuan dan menghadapi segala perubahan yang terjadi. Begitupun dengan pertumbuhan perindustrian farmasi di Indonesia dari tahun ke tahun sangat diperhitungkan. Perusahaan farmasi merupakan salah satu perusahaan yang mendorong perekonomian Indonesia, hal ini dikarenakan sebagian besar perusahaan farmasi menikmati iklim perekonomian yang cukup kondusif. Pemerintah juga telah memasukkan sektor farmasi sebagai bagian dari sektor prioritas. Setiap perusahaan farmasi di Indonesia pun berlomba untuk menjadi perusahaan yang dapat menghasilkan dan memberikan produk – produk yang terbaik untuk konsumennya dan sedang memperbaiki kinerja mereka. Menurut Ristanty (2019:73) dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor.

Dalam menjalankan usaha, perusahaan harus memiliki perencanaan yang matang dalam pencapaian yang akan dicapai oleh perusahaan baik perencanaan sekarang maupun perencanaan yang akan datang. Menurut Irawan (2020:1) sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Setiap perusahaan bersaing untuk memiliki SDM yang memiliki kompetensi tinggi sebab semakin sengitnya persaingan agar menjadikan keunggulan dengan meningkatnya kemajuan teknologi membuat perusahaan selalu menyeimbangi dan beradaptasi dengan segala perubahan yang ada.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu mengembangkan individu yang memiliki motivasi tinggi untuk memperkuat kinerja organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Tingginya standar mutu di perusahaan sangat diperlukan karena akan membuka peluang perusahaan untuk maju lebih besar. Dalam menjalankan usaha, perusahaan harus memiliki perencanaan yang matang dalam pencapaian yang akan dicapai oleh perusahaan baik perencanaan sekarang maupun perencanaan yang akan datang. Penelitian Padang & Sihombing (2020:151) memaparkan sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan sebab merupakan modal perusahaan oleh karena itu sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan, jika sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak masalah serta menyebabkan penurunan tingkat kinerja.

PT Meprofarm Pharmaceutical Industries beralamat di Jl. Soekarno Hatta no 789 Bandung , Jawa Barat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi dengan kapasitas produksi besar. PT Meprofarm terus berkembang menjadi sebuah perusahaan farmasi yang cukup besar di Indonesia sejak didirikan tahun 1973. Menempatkan kualitas sebagai pedoman utama yang mutlak harus dicapai dan tidak dapat dikompromikan dalam menghasilkan produk-produk sesuai dengan persyaratan dan standar terkini yang ada. Didukung dengan manajemen profesional dan SDM dengan kompetensi di bidangnya, Meprofarm selalu terus berupaya melakukan *continuous improvement* dalam segala aspek. Meprofarm bekerjasama dengan lembaga pemerintah dan Gabungan Perusahaan Farmasi Indonesia untuk mematuhi dan meningkatkan standar industri.

Dalam mendapatkan keuntungan dan kepuasan pelanggan perusahaan melakukan usaha terbaik dengan memanfaatkan modal, skill, teknologi dan memanfaatkan sumber daya yang handal dan terampil yang selalu bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan. PT Meprofarm sangat menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan kesinambungan bisnis. Perusahaan Farmasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan

memberikan layanan terbaik supaya dapat menjadi perusahaan yang terpercaya. Kinerja dipandang sebagai bagian penting karena merupakan suatu upaya mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan selalu memberikan kinerja yang terbaik terhadap perusahaan maka karyawan tersebut harus menunjukkan dan mengeluarkan kompetensi terbaiknya untuk perusahaan tersebut guna membantu perusahaan dalam mencapai suatu visi dan juga misi. Menurut Mangkunegara dalam Siagian (2018 : 1) kinerja dapat memicu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat membantu perusahaan semakin berkembang bahkan bisa lebih maju lagi dari waktu sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting yang ada dalam perusahaan, karena jika kinerja karyawan tidak baik maka akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan. Karyawan dengan tingkat kinerja yang baik maka akan memiliki dampak yang sangat besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah direncanakan perusahaan sejak awal dan harus direalisasikan sesuai dengan target yang sudah ada pada perusahaan.

Upaya yang dilakukan PT Meprofarm adalah pembenahan untuk meningkatkan mutu para pegawai yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan agar semakin baik, Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi di PT Meprofarm sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Dengan kinerja pegawai yang semakin baik tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan penulis menemukan fenomena terdapat indikasi adanya penurunan kinerja dari persentase ketercapaian kinerja. Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI) yang digunakan oleh PT Meprofarm Pharmaceutical Industries disebut *Key Performance Indicator* (KPI) dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja yang dilakukan setiap setahun sekali. Menurut Keputusan Direksi PT. Meprofarm Pharmaceutical Industries tentang system manajemen kinerja individu, KPI merupakan penilaian kinerja yang digunakan dalam mengukur *Key Performance Indicator* (KPI) mencakup Durasi *down time* mesin , *reject* produk , pemenuhan order produksi sesuai jadwal dan permintaan , kapasitas produksi dan biaya lembur pekerja per shift.

Tabel 1. 1

## Penilaian Kinerja PT Meprofarm Pharmaceutical Industries Tahun 2021

No	Indikator Tenaga Kunci	Rencana	Realisasi	Keterangan
1.	Down Time Mesin	2,10%	2.63%	<i>Smaller is better</i>
2.	Reject Produk	2,43%	2,97%	<i>Smaller is better</i>
3.	Pemenuhan Order Produksi Sesuai Jadwal dan Permintaan	2,20%	1,22%	<i>Larger is better</i>
4.	Kapasitas Produksi	3.25%	2.22%	<i>Larger is better</i>
5.	Biaya Lembur Pekerja Per Shift	2.55%	3.26%	<i>Smaller is better</i>

Sumber : PT Meprofarm (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 Penilaian Kinerja menunjukkan pencapaian kinerja karyawan PT.Meprofarm Pharmaceutical Industries Tahun 2021 pencapaian KPI pada *down time* mesin mencapai angka realisasi 2,63% dengan rencana yaitu 2.10% penyebab utama menurunnya produktivitas mesin yaitu kegagalan mesin atau *breakdowns* yang disebabkan kelalaian karyawan dan efektifitas karyawan yang rendah. Pencapaian KPI pada *Reject* Produk mencapai angka realisasi 2,97% dengan rencana yaitu 2.43% semakin besar angka *Reject* Produk menunjukkan kualitas kerja karyawan yang rendah. Untuk pencapaian pada proses pemenuhan order produksi sesuai jadwal dan permintaan angka realisasi 1,22% yang sebelumnya direncanakan yaitu 2.20% menunjukkan kualitas kerja karyawan PT Meprofarm Pharmaceutical Industries divisi Injeksi masih cukup rendah. KPI kapasitas produksi mencapai angka realisasi 2.22% dengan rencana yaitu 3.25% indikator kinerja karyawan lainnya adalah kuantitas. Kuantitas bisa dianalisis melalui pencapaian kapasitas produksi , yang menunjukkan kuantitas produksi di PT Meprofarm Phrmaceutical Industries masih rendah Dan biaya lembur pekerja per shift mencapai 3.26% menunjukkan ketepatan waktu dan efektifitas karyawan yang rendah karena tidak bisa memenuhi target yang perusahaan berikan . Dari informasi diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pegawai rata-rata belum maksimal dari yang ditargetkan. Hal ini menjadi gambaran nyata bahwa kinerja pegawai PT Meprofarm Pharmaceutical Industries belum optimal sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Karena pada bidang farmasi divisi produksi injeksi , kinerja

karyawan menjadi sangat penting karena bidang ini merupakan usaha padat karyawan dimana hasil kerja karyawan akan sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya memperhatikan kondisi psikologis karyawan saja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor fisik dan psikologi yang perannya mempunyai kesamaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job insecurity*. Menurut Saylor ( Dalam Hanafiah 2013 : 181) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir *stress*, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Fenomena *outsourcing* di dunia kerja merupakan bentuk kebijakan yang banyak dipertimbangkan perusahaan dengan maksud untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar. *Outsourcing* dilakukan sebagai upaya pemindahan atau pengalihdayaan aktivitas bisnis pada pihak ketiga dalam rangka mencapai tenaga kerja yang efisien melalui penghematan ongkos produksi. Mengacu pada regulasi pemerintah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur kebijakan yang perusahaan dapat secara leluasa merekrut atau memberhentikan karyawan untuk mencegah terjadinya kerugian bisnis atas dasar *outsourcing* dan kerja kontrak. Pada perusahaan system *outsourcing* dan kontrak mempengaruhi relasi ketenagakerjaan antara perusahaan dengan tenaga kerja yang sangat signifikan.

Bagi para karyawan sendiri, dengan adanya situasi yang tidak pasti dapat menimbulkan minimnya perubahan bagi karyawan itu sendiri . Karena dengan adanya perubahan akan dilihat sebagai sesuatu yang mengerikan dalam perusahaan karena berpotensi merenggut keberlangsungan pekerjaan mereka. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan *job insecurity* (ketidakamanan bekerja) yang dirasakan oleh pegawai, sebab pegawai tidak mampu membayangkan masa depannya di perusahaan tersebut secara aman dan jelas. Para pegawai dibayangi oleh kecemasan akan terjadinya pemecatan

terhadap pekerjaan mereka, perpindahan status, mutasi ke area lain, bahkan pemberhentian secara permanen. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Konsekuensi yang dimiliki terhadap ketidakpuasan dalam bekerja, keinginan berpindahnya karyawan, tekanan kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Suhartono (2007 : 18), menyebutkan bahwa faktor atau masalah-masalah yang dapat menyebabkan terjadinya *job insecurity* adalah kondisi pekerjaan, ketidakjelasan peran dan pengembangan karir .

Kinerja karyawan akan mengalami penurunan apabila ketidakamanan kerjanya meningkat. *Job Insecurity* sangat berhubungan dengan emosi dan perasaan karyawan di tempat kerja dikarenakan ketidakpastian terhadap status atau kontrak dari pekerjaannya. Dengan perasaan yang tidak stabil tersebut. Menurut Barsah ( Dalam Amin & Pancasasti, 2021 : 180) juga menunjukkan hasil *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel pernyataan pra survey untuk memperkuat fenomena *Job Insecurity* pada karyawan PT Meprofarm Pharmaceutical Industries divisi Produksi Injeksi

**Tabel 1. 2**  
**Pra-Survey *Job Insecurity***

No	Pernyataan	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
1	Dari sisi kepastian kontrak , Saya merasa tidak aman dalam menjalankan pekerjaan saya	53.3%	40 %	6.7 %
2	Dalam pekerjaan ini saya merasa, saya bisa diberhentikan kapan saja.	80 %	14.5%	5.5%
3	Saya selalu mengharapkan adanya kepastian kontrak kerja dalam perusahaan.	80.7%	13.3%	6%
4	Saya merasa tidak berdaya dalam mengubah keadaan (status pegawai/gaji yang diterima).	22.5 %	60 %	17.5 %

No	Pernyataan	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
5	Saya pesimis terhadap masa depan saya jika tetap bekerja di perusahaan ini.	10 %	62.5 %	27.5%

Sumber : Olah Data Penulis (2022)

Berdasarkan hasil olah data pra survey pada tabel 1.2 yang dilakukan terhadap 20 karyawan bagian produksi injeksi di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries dapat dilihat Sebagian karyawan PT Meprofarm Pharmaceutical Industries mengalami *Job Insecurity*. Sebagian besar merasa tidak aman karena ketidakpastian kontrak, kemungkinan diberhentikan sepihak, namun beberapa merasa bahwa responden masih memiliki kekuatan untuk mengubah keadaan dan masih optimis dapat bekerja di perusahaan . Menurut Nele (Dalam Gde Ekky Angga, 2010 : 24) munculnya *Job Insecurity* disebabkan banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak, dimana semakin banyak pekerjaan yang ada akan menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi.. Pada kenyataannya tetap saja untuk pengangkatan dari karyawan kontrak ke karyawan tetap tidak sesuai dengan system kerja yang sudah ditetapkan Dalam perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Pada perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah bagian yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Hariadja (2002:291) Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bahwa , Pekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan , tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja,atasan,mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai . Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan bekerja

sesuai dengan harapan perusahaan dan ini akan berdampak pada kinerja karyawan dapat dicapai dengan yang maksimal.

Pada PT Meprofarm kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya *turnover*. Hal ini dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja perusahaan. Hal itu penting untuk diperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan pegawai agar pegawai lebih melakukan kinerja secara optimal dan efektif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik sehingga karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya dalam bekerja yang menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang maksimal akan berdampak pada produktivitas perusahaan yang akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif. Tentunya keberhasilan ini dapat dicapai dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan, penulis menemukan fenomena yaitu rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dengan tingginya *turnover* pada PT Meprofarm Pharmaceutical Industries. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT Meprofarm Pharmaceutical Industries tahun 2018 – 2021 .

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Turn Over Karyawan Divisi Injeksi**  
**PT Meprofarm Pharmaceutical Industries Tahun 2018-2021**

No	Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun (Orang)	Jumlah Pegawai Masuk (Orang)	Jumlah Pegawai Resign (Orang)	Jumlah Pegawai Akhir Tahun (Orang)	Presentase
1	2018	46	-	4	42	9 %
2	2019	42	3	5	40	12,1 %
3	2020	40	5	10	35	26.6 %
4	2021	35	12	4	43	10.2 %

Sumber : PT Meprofarm (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2020 memiliki presentasi paling tinggi yaitu 26.6%. Menurut Mahaputra dan Respati (2013 : 13) , pada penelitiannya menemukan ketidakamanan kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja dan Menurut ( Ni Made Mayasari dkk 2017 : 28 ) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja , yang berarti semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja maka akan semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas , dapat disimpulkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan PT Meprofarm Pharmaceutical Industries divisi Produksi Injeksi yang disebabkan oleh rasa ketidakpuasaan dan rasa tidak aman (*Job Insecurity*) yang dialami oleh setiap karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja apakah variable tersebut memang berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Injeksi PT Meprofarm Pharmaceutical Industries. “

## 1.2 Rumusan Masalah

Rencana pemecahan masalah yang akan di bahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Job Insecurity* , Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries?
2. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries?
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries?
4. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja , terhadap Kinerja Karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis menemukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tanggapan karyawan mengenai *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Meprofarm Pharmaceutical Industries

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

##### a. Bagi Akademik

Penelitian berikut ini sangat diharapkan dapat dipakai sebagai salah satu bahan pertimbangan, untuk bisa diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa muncul ataupun timbul dari adanya *Job insecurity* dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

##### b. Bagi Peneliti

Dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan teori ini, khususnya teori yang ada kaitannya dengan manajemen SDM baik secara langsung didalam menjalankan praktiknya. Dan kemudian menjadi sebuah pengalaman berharga bagi peneliti atas masalah yang ada pada fokus peneliti.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian yang di buat ini di harapkan dapat mampu memberikan masukan kepada PT Meprofarm Pharmaceutical Industries untuk lebih diperhatikan *Job Insecurity* dan kepuasan kerja agar dapat menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan setiap keputusan yang akan berhubungan dengan kinerja karyawan.

### 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Meprofarm Pharmaceutical Industries yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No.789, Babakan Penghulu, Kec. Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40293.

**Tabel 1. 4**  
**Waktu dan Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																															
	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				July			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Judul	■	■	■																													
Observasi Dan Pengumpulan Data				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Penyusunan Proposal																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Pengajuan Proposal																																
Seminar Usulan Penelitian																																
Pengolahan Dan Analisis Data																																
Penyusunan Skripsi																																
Sidang Skripsi																																
Revisi Sidang																																

Sumber : Olah Data Penulis (2022)