

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri farmasi di Indonesia merupakan usaha yang memiliki potensi yang cukup besar mengingat bangsa Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak. Industri farmasi sangat dibutuhkan untuk menjamin kesehatan masyarakat agar terbebas dari berbagai penyakit, maka pemerintah menghimbau kepada seluruh masyarakat Indonesia diberi vaksinasi sejak dini.

PT. Bio Farma (Persero) sebagai satu-satunya produsen vaksin untuk manusia di Indonesia, selama ini telah mendedikasikan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk memproduksi vaksin dan anti sera yang berkualitas internasional untuk mendukung program imunisasi nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang memiliki kualitas derajat kesehatan yang lebih baik. Memiliki karyawan sebanyak 120 orang pada divisi vaksin bakteri yang terdiri atas kepala divisi, kepala bagian, staf dan pelaksana.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan kesehatan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan profesional agar perusahaan dapat memenuhi kebutuhan vaksin cakupan nasional dan internasional. Proses kompleks pada produksi berbagai macam vaksin dan antisera tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam menggerakkan aktivitas

perusahaan, selain itu sumber daya manusia juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan keberadaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang handal, unggul, dan ahli pada bidangnya. Perusahaan dapat memperoleh keuntungan besar atau tercapai hasilnya bahkan melampaui target kerja yang diharapkan berkat kerjasama yang *solid* dari semua sumber daya manusia yang dimiliki. Semangat kerja karyawan yang mendorongnya untuk bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan ini. Semangat kerja karyawan akan terus meningkat dengan berbagai upaya yang dilakukan perusahaan berupa kompensasi yang diberikan serta lingkungan kerja yang membuat karyawan menjadi nyaman, aman, dan bersemangat untuk bekerja.

Pentingnya semangat kerja menunjukkan seberapa besar tingkat keseriusan dan tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Semangat atau gairah kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah karyawan untuk bekerja dengan baik adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Indikasi yang mengisyaratkan semangat kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) adalah kehadiran seluruh karyawan, sebagai mana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan di Divisi Vaksin Bakteri PT. Bio Farma (Persero) Tahun 2012-2014**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit		Ijin		Mangkir		Tidak hadir		Kehadiran	
			$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	2012	116	4	3,45	7	6,03	8	6,90	19	16,38	97	83,62
2	2013	119	4	3,36	9	7,56	5	4,20	18	15,13	101	84,87
3	2014	120	7	5,83	4	3,33	4	3,33	15	12,50	105	87,50
Rata-rata		118	5	4,2	7	5,64	6	4,81	17	14,67	101	85,33

Sumber : Divisi SDM PT.Bio Farma (Persero)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dinyatakan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Bio Farma (Persero) selama tahun 2012 sampai tahun 2014 tidak memenuhi target perusahaan. Target perusahaan terkait kehadiran karyawan adalah 99% dengan toleransi kehadiran 95%. Masih terdapat karyawan yang ijin dan mangkir, hal ini mencerminkan semangat kerja karyawan PT.Bio Farma (Persero) belum merata. Dalam suatu perusahaan apabila tingkat absensi tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sehingga sulit bagi perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan dan akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Karyawan harus dapat meningkatkan absensinya untuk dapat meningkatkan kontribusi besar untuk perusahaan. Apabila masih terdapat karyawan yang mangkir sebaiknya perusahaan meningkatkan ketegasan peraturan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Metode lain yang dapat dilakukan adalah memberlakukan sistem *reward* dan *punishment*. Metode tersebut akan efektif membuat karyawan semangat untuk selalu hadir bekerja.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT. Bio Farma (Persero) khususnya pada divisi vaksin bakteri tentang hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu:

1. Rasa jenuh terhadap pekerjaan
2. Belum meratanya kompensasi yang diberikan
3. Suasana dan lingkungan kerja

Kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan dan perusahaan apabila pemberian kompensasi/gaji/imbalan dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya maka keuntungan bagi perusahaan akan meningkat berupa peningkatan hasil produksi dan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan ada kaitannya antara kompensasi untuk mensejahterakan karyawan dengan semangat kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan berusaha untuk menjamin pembayaran yang adil dan layak bagi para karyawannya sehingga beberapa perusahaan menerapkan sistem penggajian berdasarkan sistem merit. Sistem ini diberlakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Perusahaan yang baik akan selalu membuat karyawannya sejahtera. Dengan menikmati kesejahteraan karyawan akan merasa ikut memiliki perusahaan dimana mereka bekerja.

Perusahaan akan berupaya untuk mensejahterakan karyawannya dengan memberikan tunjangan-tunjangan lain, seperti adanya kenaikan gaji/upah, pemberian insentif, pembayaran selama skorsing, tunjangan kesehatan, tunjangan

masa pensiun serta beberapa kompensasi yang diberikan perusahaan untuk kelayakan hidup karyawannya.

Sistem kompensasi yang baik adalah kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berperilaku positif, produktif, kreatif dan inovatif. Pemberian tunjangan selain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan juga mendorong kepada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Survey awal telah dilakukan terhadap 16 responden karyawan di divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero). Hal ini dilihat berdasarkan tabel 1.2. sebagai perolehan data sementara sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Kompensasi di PT.Bio Farma (Persero)**

No	Indikator Kompensasi	Kriteria skor %		Jumlah %
		Setuju	Tidak setuju	
1	Gaji	50	50	100
2	Uang lembur	81.3	18.75	100
3	Uang honor kegiatan	87.5	12.5	100
4	Tunjangan askes	68.8	31.25	100
5	Tunjangan jabatan	62.5	37.5	100
6	Tunjangan pensiun	66.7	33.33	100
7	Pakaian dinas	56.3	43.75	100
Rata-rata %		62.2	37.76	100

Sumber : Data diolah dari Kuesioner Penelitian awal 2015

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dikatakan cukup baik dengan jumlah persentase

62,20 %. Akan tetapi tingkat persepsi rendah karyawan pada item gaji dan item pakaian dinas yang belum memenuhi dan belum merata. Persentase untuk gaji adalah 50% dan pakaian dinas adalah 56,3% dengan nilai tersebut di bawah rata-rata. Gaji di PT. Bio Farma (Persero) dikategorikan sudah memenuhi standar Upah Minimum Kota (UMK). Data yang telah dipaparkan tentang besaran gaji yang hanya memperoleh capaian persentasi 50% karena tidak meratanya gaji karyawan yang berpendidikan tinggi dan yang belum memperoleh pendidikan tinggi. Kesenjangan gaji karyawan dialami juga oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jika hal ini dibiarkan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan bahkan suatu organisasi dapat kehilangan pegawai yang berkualitas akibat dari kompensasi yang tidak sesuai.

Pakaian dinas merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk menetapkan relativitas internal dan memberikan dasar untuk merancang struktur pembayaran yang adil, menempatkan jabatan di dalam struktur, dan mengelola relativitas antar jabatan. PT. Bio Farma (Persero) sendiri belum dapat mengkaji lebih dalam merancang pemberian pakaian dinas tersebut sehingga semangat kerja karyawan belum optimal dan pemberian pakaian dinas hanya diberikan kepada karyawan tetap saja.

Kompensasi merupakan harapan utama bagi setiap pegawai terhadap organisasinya. Kompensasi selalu dikaitkan dengan balas jasa organisasi terhadap kontribusi pegawai. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang sesuai dan merata akan

membuat semangat kerja karyawan meningkat serta dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal.

Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan tentang gap terkait kompensasi. Gap sendiri adalah selisih dari harapan dan hasil yang diterima oleh karyawan. Ditemukan tiga item kompensasi yang dirasa karyawan belum merata yaitu tunjangan jabatan, promosi jabatan dan uang bantuan kendaraan (UBK). Data ini sesuai dengan hasil data yang diperoleh dari angket/kuesioner pendahuluan.

Jumlah karyawan di divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) adalah 120 orang, sejumlah 80 orang dari seluruh karyawan divisi vaksin bakteri merupakan karyawan dengan jabatan pelaksana. Fenomena yang berhubungan dengan pemberian kompensasi di divisi tersebut antara lain komponen gaji yang tidak diberikan kepada karyawan tingkat pelaksana terutama pada komponen uang bantuan kendaraan (UBK) serta ketidakpuasan karyawan terhadap penyediaan makan siang, selain kompensasi adapun faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Mendukung data yang telah dipaparkan, penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 16 orang karyawan di PT. Bio Farma (Persero). Tabel 1.3.

memuat tanggapan responden terhadap kuesioner berisi seluruh indikator yang mencakup aspek lingkungan kerja.

Permasalahan yang ada di bagian produksi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) adalah lingkungan kerja, antara lain: lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman seperti suara kebisingan, tumpukan barang-barang yang terlihat tidak rapi, penciuman tidak enak bekas bahan kemasan, peralatan bekas disinfeksi serta warna cat ruangan yang kurang bercahaya. Sedangkan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan suara kebisingan dan kebosanan memperoleh persentase paling rendah. Suara kebisingan memperoleh 31,25% dan kebosanan memperoleh 37,5%, keduanya memperoleh persentase dibawah rata-rata sebesar 64,77%. Suara bising dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini akan membuat hasil pekerjaan menjadi terlambat bahkan hingga tidak memenuhi target. Kebisingan telah diantisipasi perusahaan dengan cara memberikan headphone sebagai penutup telinga akan tetapi nampaknya hal tersebut belum terlalu memberikan kontribusi yang banyak untuk menghilangkan kebisingan yang mengganggu.



**Tabel 1.3. Lingkungan Kerja di PT.Bio Farma (Persero)**

No	Indikator	Kriteria Skor (%)		Jumlah(%)
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Pencahayaan	87,5	12,5	100
2	Penggunaan Warna cat	75	25	100
3	Sirkulasi Udara	75	25	100
4	Suara Kebisingan	31,25	68,75	100
5	Kebersihan	81,25	18,75	100
6	Keamanan	93,75	6,25	100
7	Jam Kerja	56,25	43,75	100
8	Waktu istirahat	62,5	37,5	100
9	Kebosanan	37,5	62,5	100
10	Kelelahan	68,75	31,25	100
11	Hubungan Kerja	43,75	56,25	100
	Rata-rata	64,77	35,23	100

Sumber : Data diolah dari Kuesioner Penelitian awal 2015

Kebosanan dan hubungan kerja memperoleh nilai skor persepsi yang rendah. Rutinitas pekerjaan dalam perputaran waktu yang singkat akan menimbulkan kelelahan, baik secara fisik dan psikis. Pekerjaan yang sama dilakukan terus menerus setiap hari sehingga pekerjaan menjadi monoton. Keadaan demikian tentu saja akan menyebabkan kebosanan dalam bekerja. Kebosanan dan kelelahan inilah yang nantinya mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Perusahaan telah melakukan antisipasi berupa *rolling* atau melakukan penggiliran lokasi kerja karyawan akan tetapi nampaknya hal tersebut belum terlalu memberikan kontribusi yang banyak untuk menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Kebosanan kerja merupakan perasaan yang dimiliki seseorang karyawan karena lingkungan kerjanya. Pekerjaan di Perusahaan PT. Bio Farma sangat menyita waktu terkadang sulit untuk beristirahat sehingga

karyawan dapat mengalami kelelahan. Kelelahan yang berlebihan dapat menyebabkan kebosanan. Jika kebosanan ini terjadi terus menerus maka akan memicu turunnya semangat kerja karyawan. Suatu organisasi yang memiliki karyawan yang semangat kerjanya rendah maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan, selain itu produktivitas akan turun.

Dari masalah yang telah diuraikan, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan diharapkan hasilnya dapat memberikan manfaat kepada peneliti dan umumnya kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian di Bagian Produksi Vaksin Bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung untuk penyusunan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Divisi Vaksin Bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung”***.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan di Divisi Vaksin Bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Tingkat pencapaian yang belum optimal.
2. Uang bantuan kendaraan yang belum adil atau merata.
3. Ketidakpuasan karyawan terhadap penyediaan makan siang karyawan PT. Bio Farma (Persero).
4. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik kurang nyaman.
5. Kontribusi menurun dan hasil pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu atau tidak sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kompensasi pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai semangat kerja pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.
2. Kondisi lingkungan kerja pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.
3. Semangat kerja karyawan pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada divisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi banyak pihak yang bersangkutan, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta dapat digunakan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel yang sama maupun variabel yang berbeda.

## 2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan pengetahuan dan dapat menambah wawasan para pembaca maupun peneliti lain dan sebagai bahan perbandingan maupun bahan acuan dalam pembuatan penelitian.

## 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan bidang studi manajemen khususnya bidang kajian sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan sumbangan mengenai pengetahuan secara umum mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara baik dan benar.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk dapat membantu menambah wawasan dan pengetahuan serta bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam menjalankan strategi sumber daya manusia di PT. Bio Farma (Persero) Bandung khususnya pada divisi vaksin bakteri, serta diharapkan dapat membantu mengatasi masalah-masalah yang sedang terjadi di PT. Bio Farma (Persero) Bandung.