BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Pada tanggal 29 juni 1896 di Bandung didirikan sebuah pabrik kina yang bernama Bandoengsche Kinine Fabriek N.V dengan akte notaris B.V.Hoithuisen No.102. Pertama-tama produk yang dihasilkan adalah garam Kina dari kulit kina. Dalam menjalankan aktivitasnya, pabrik ini hanya sekedar memperoleh ongkos pengolahan saja sedangkan hasilnya dijual oleh para penghasil kulit kina menurut perhitungan mereka sendiri. Kemudian pada tanggal 23 Februari 1937, akte notaris tersebut diatas diubah dengan akte notaris Mr.J.J.Coubius Du Sart No.7/1937.

Pada tahun 1939, pabrik kina ini diserahkan kepada Indsche Combinate Voor Chemische Industrie (INCHEM) dengan akte notaris Frederik Louise August Bod No.10 tanggal 14 Januari 1939,yang kemudian pada tanggal 13 desember 1939 berdasarkan akte notaries C.F.A De Wilde,INCHEM mendirikan pabrik yodium di watudakon Mojokerto Jawa Timur.

Pada Tahun 1942, dalam perang dunia ke II pabrik kina di Bandung di kuasai oleh angkatan darat Jepang dan diberi nama Rikugun Kinine Seizoshyo. Selama kedudukan Jepang, pembuatan Pil (tablet kina) memang masih di lakukan, hanya hasilnya di angkut semua ke Jepang, sebagian besar hasil kina itu di kirim ke tempat lain guna kepentingan Jepang dalam peperangannya di Pasifik.

Sedangkan untuk keperluan di dalam negeri atau orang-orang pribumi, Jepang hanya menyediakan hasil pabrik yang disebut “Tota Kina” yaitu kina yang belum di pisahkan dari alkoloida-alkoloida lainnya. Jepang dikalahkan oleh sekutu pada tahun 1945 dan Belanda masuk ke Indonesia sehingga pabrik kina ini di ambil kembali oleh pemilik semula yaitu perusahaan swasta Belanda dengan nama Bandoengsche Kinine Fabriek N.V.

Pada tahun 1950, selain kina juga di produksi obat besi, obat yodium, bekatonik, quintonik, aether, vitamin, sulfamida, antibiotika, anthitusmin, kapur liver dan lain lain. Pada tahun 1955 pabrik kina ini di serahkan kembali kepada INCHEM dengan akte notaries Mr.R.Soewardi No.4/1954 tanggal 3 November 1954. Akibat adannya sengketa Irian Barat antara Indonesia dengan belanda, maka semua perusahaan Belanda yang ada di Indonesia di kuasai oleh pemerintahan RI, sehingga dibentuk Badan Pimpinan Umum (BPU) berdasarkan PP No.23 Tahun 1958, perusahaan-perusahaan yang berada di bawah BPU ini menjadi milik Pemerintahan RI yang pelaksanaanya di serahkan kepada Badan Nasionalisasi Perusahaan Belanda (BANAS).

Mulai tanggal 18 Juni 1960, pabrik kina di kuasai penuh oleh pemerintah RI dan diberi nama Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan surat perintah Menteri Kesehatan RI No.57/959/kon, setahun kemudian yaitu pada tanggal 17 April 1961 berdasarkan PP No.85 namanya diubah menjadi Bhinaka Kina Farma yang meliputi pabrik yodium di Watadakon Mojokerto Jawa Timur. Berdasarkan PP No.3 tanggal 25 Januari 1969, empat buah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Farmasi yaitu :

a. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Raja Farma;
b. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nakula Farma;
c. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Bhineka Kina Farma;
d. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sari Husada;

Keempat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tersebut dilebur menjadi satu menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) farmasi dan alat-alat kesehatan "Bhineka Kimia Farma", dan keempat perusahaan tersebut masing-masing mejadi unit dengan susunan sebagai berikut :

a. PNF Raja Farma Jakarta menjadi PNF Bhineka Kimia Farma Unit I Bidang Perdagangan.
b. PNF Nakula Farma Jakarta menjadi PNF Bhineka Kimia Farma Unit II Bidang Produksi Jakarta.
c. PNF Bhineka Farma Bandung Menjadi PNF Bhineka Kimia Farma Unit III Bidang Produksi Bandung.
d. PNF Sari Husada Yogyakarta Menjadi PNF Bhineka Kimia Farma Unit IV Bidang Produksi Yogyakarta.

Penggabungan ini di maksudkan untuk memperkuat kedudukan dengan adannya persaingan yang semakin ketat di bidang farmasi dan alat-alat kesehatan, disamping untuk memanfaatkan fasilitas yang sebelumnya tidak di gunakan serta untuk menyatukan pola pembinaan manajemen perusahaan, penggabungan ini juga bertujuan untuk mengarahkan perusahaan ke bentuk persero yang pelaksanaan dan pembinaannya di serahkan kepada departemen keuangan.

Pada tanggal 18 Agustus 1971 berdasarkan PP No.16/1971, lembaran Negara No.18 tahun 1971 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) farmasi dan alat-alat kesehatan Bhineka Kimia Farma Unit I sampai dengan Unit IV berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero) terhitung bulan Agustus 1971 dengan akte notaries Sulaeman Ardjasasmita tanggal 16 Agustus 1971 dan membawa perubahan nama bagi semua unit sehingga menjadi :

a. Unit I menjadi Unit Perdagangan;
b. Unit II menjadi Unit Produksi Jakarta;
c. Unit III menjadi Unit Produksi Bandung;
d. Unit IV menjadi Unit Produksi Yogyakarta;

Sekitar pertengahan tahun 1974, Unit Produksi Yogyakarta berdiri sendiri dengan nama seperti Semula yaitu PT Sari Husada dengan produksi yang dihasilkan yaitu jenis makanan bayi dan dewasa yang bergizi diantaranya ialah SGM dan SMN. Unit Produksi Bandung yang telah di kenal dengan nama Pabrik Kina, yang semula hanya bergerak di bidang produksi garam-garam kina telah berkembang bidang kegiatannya sesuai dengan kebutuhan, meliputi : obat jadi, bahan baku, minyak atsiri, dengan perkebunan tanaman untuk industri, eksploitasi dan pengolahan yodium, aether nakosa serta alat-alat kontrasepsi keluarga berencana (KB).

Pada tahun 1990, Unit Produksi Bandung di pecah menjadi Unit Produksi Manufaktur Bandung, Unit Produksi Manufaktur Watudakon dan Unit Produksi Formulasi Bandung.

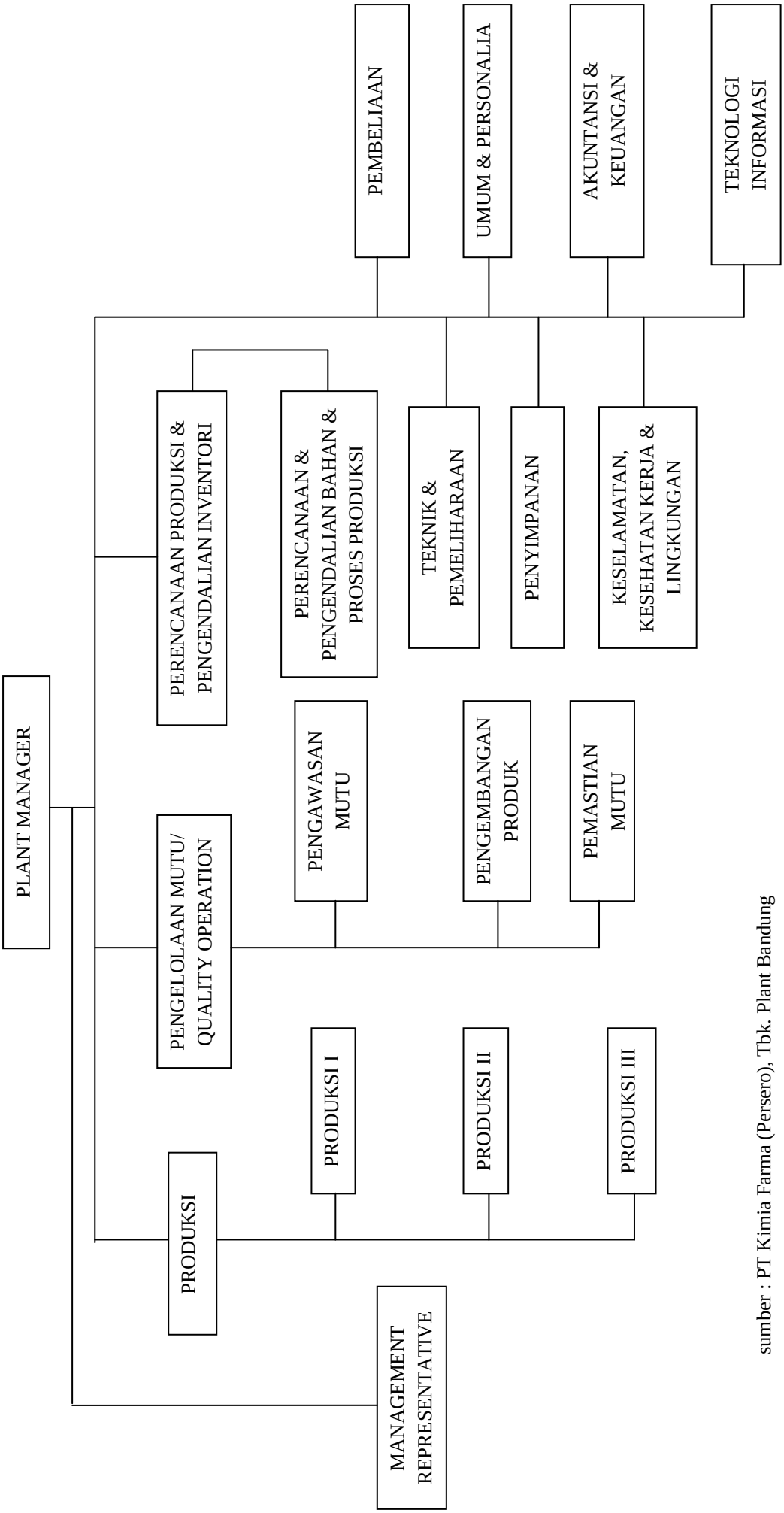
Pada tahun 2001,Unit Produksi Formulasi Bandung dan Unit Produksi Manufaktur Bandung serta Unit Produksi Manufaktur Semarang dilebur menjadi Divisi Produksi Bandung. Sekitar tahun 2003 Divisi Bandung tanpa Unit Produksi Manufaktur Semarang diubah menjadi Plant Bandung, Serta mempunyai kegiatan bisnis utama yaitu antara lain sebagai berikut :

a. Produksi Formulasi Obat,meliputi : obat-obat tablet, sirup atau suspense (sirup yang lebih kental dari biasanya Ex : Scoot Emulsion), sediaan cairan fitofarmaka (NK Sari, Batugin) sediaan Pil KB dan sediaan alat Kontrasepsi dalam rahim (AKDR).
b. Produksi bahan baku, meliputi garam-garam kina, Yodium (di Watudakon), Lemak dan Minyak (di Semarang).

Berbekal tradisi industri yang panjang selama lebih dari 111 tahun dan nama yang identik dengan mutu, sekarang Kimia Farma berkembang menjadi sebuah perusahaan pelayanan kesehatan utama di Indonesia yang kian memainkan peranan penting dalam pengembangan dan pembangunan bangsa dan masyarakat.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Plant Bandung

sumber : PT Kimia Farma (Persero), Tbk. Plant Bandung

4.1.3. Job Description

A. Asisten Manager Pembelian

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Pembelian

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager Plant

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Pembelian Bahan Produksi

2. Supervisor Pembelian Bahan Non Produksi

Tanggung Jawab Utama

1. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan operasional pembelian bahan baku, bahan kemasan, sparepart, alat keperluan laboratorium dan alat keperluan produksi serta alat keperluan perkantoran bagi semua fungsi bagian di Kimia Farma Plant Bandung, untuk memastikan ketersediaan semua bahan tersebut secara optimal dengan waktu dan biaya yang efektif dan efisien.
2. Mengelola dan memantau kegiatan operasional pengadaan bahan baku dan bahan kemas alternatif, baik lokal maupun impor, untuk memastikan ketersediaan semua bahan alternatif dengan kualitas dan biaya yang efektif dan efisien.
3. Mengelola kegiatan pembinaan hubungan dengan semua pemasok bahan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang, untuk memastikan terciptanga hubungan timbal balik yang saling menguntungkan dan penuh pengertian.

4. Mengelola dan memantau kegiatan penerapan sistem mutu di lingkungan pembelian, untuk memastikan kepatuhan sistem mutu terhadap standar yang berlaku.
5. Mengelola dan memantau kegiatan pelatihan, pengembangan dan pembinaan karyawan di bagian pembelian, untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi atau semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja dengan produktif.

B. Asisten Manager Umum & Personalia

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Umum & Personalia

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager Plant

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Administrasi Personalia & Pelatihan
2. Supervisor Umum
3. Supervisor Rumah Tangga

Tanggung Jawab Utama

1. Mengelola dan memantau kegiatan penyediaan karyawan untuk memastikan tersedianya karyawan yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan operasional plant.

2. Mengelola dan memantau kegiatan administrasi personalia untuk memastikan kegiatan berjalan secara optimal dan sesuai dengan ketentuan dan perundangan yang berlaku.
3. Mengelola dan memantau kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan peningkatan dan optimalisasi potensi dan kemampuan karyawan.
4. Mengelola dan memantau kegiatan penyediaan layanan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, untuk memastikan tersedianya layanan yang optimal dan memuaskan.
5. Mengelola dan memantau kegiatan yang berhubungan dengan hubungan industrial untuk memastikan terciptanya hubungan, kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif.
6. Mengelola dan memantau kegiatan administrasi aktiva tetap plant, untuk memastikan aktiva tetap terpantau dan terkelola secara optimal dan efektif.

C. Asisten Manager Akuntansi & Keuangan

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Akuntansi & Keuangan

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager Plant

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Akuntansi Biaya

2.Supervisor Verifikasi Biaya & Laporan Keuangan

3. Kas & Bank

4. Pajak

Tanggung Jawab Utama

1. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan penyusunan dan tertib Anggaran Keungan (baik Anggaran Biaya maupun Anggaran Investasi) Plant Bandung, untuk memastikan anggaran telah disusun mengacu kepada kebutuhan dan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.
2. Merencanakan, mengelola dan memantau arus kas Plant Bandung, untuk memastikan kelancaran arus kas Plant Bandung, sehingga mendukung kegiatan operasional Plant Bandung.
3. Mengelola dan memantau kegiatan penerimaan dan pembayaran Plant Bandung (baik tunai, giral, dan transfer antar bank), untuk memastikan bahwa semua kegiatan penerimaan dan pembayaran berjalan secara efektif dan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
4. Mengelola dan mengendalikan kegiatan perencanaan dan operasional perpajakan Plant Bandung (baik PPN, Pph dan pajak lainnya), untuk memastikan semua kegiatan tersebut berjalan dengan efektif serta sesuai dengan ketentuan dan perundangan yang berlaku.
5. Merencanakan, mengelola dan memantau pelaksanaan RKAP (rencana, strategi dan program kerja operasional), untuk memastikan kegiatan operasional Keuangan Plant Bandung berjalan secara efektif & efisien sesuai rencana kerja dan anggaran yang ditetapkan.

6. Merencanakan, mengelola dan mengendalikan kegiatan operasional akuntansi biaya (bahan, upah (langsung/tidak langsung), overhead) Plant Bandung, untuk memastikan semua proses perhitungan biaya dapat dilakukan secara akurat dan efektif.

D. Asisten Manager Pengembangan Produk

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Pengembangan Produk

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager Pengelolaan Mutu

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Pengembangan Formula Produk

2. Supervisor Pengembangan Desain & Formula Bahan Kemasan

Tanggung Jawab Utama

1. Mengelola dan memantau kegiatan pemerikasaan dan trial bahan baku dan bahan kemas alternatif berdasarkan hasil pencarian pengadaan, untuk memastikan pemberian rekomendasi bahan baku dan bahan kemas alternatif yang akurat dan efektif sesuai dengan kebutuhan produksi.
2. Merencanakan dan mengelola kegiatan perbaikan formula produk, metode analisa, proses produksi dan pengemasan produk, untuk memastikan tercapainya produk dengan standar mutu yang telah ditentukan.

3. Merencanakan dan mengelola kegiatan pelaksanaan reproses produk, untuk memastikan terciptanya produk dengan standar mutu yang telah ditentukan.
4. Merencanakan dan mengelola kegiatan penyempurnaan formula produk yang ada, metode analisa, proses produksi dan pengemasan produk, untuk memastikan terciptanya formula produk dan bahan kemas yag efisien dan efektif.
5. Mengelola kegiatan persiapan trial dan *launching* produk baru (bersama dengan Risbang), untuk memastikan proses pengembangan produk baru dapat berjalan secara efektif sesuai dengan target waktu, spesikasi dan mutu yang telah ditentukan.
6. Mengelola dan memantau hasil pertanian, pengembangan dan pembinaan karyawan di pengembangan produk, untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi atau semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja dengan kreatif dan produkstif dalam memberikan pelaporan internal maupun eksternal.

E. Asisten Manager Pemastian Mutu

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Pemastian Mutu Lokasi

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager Pengelolan Mutu

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Regulasi, Dokumentasi & Penanganan Keluhan

2. Supervisor Stabilitas
3. Supervisor Validasi, Kualifikasi & Kalibrasi
4. Inpeksi & Audit

Tanggung Jawab Utama

1. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan validasi dan kualifikasi secara menyeluruh, untuk memastikan semua prosedur, peralatan dan sistem penunjang, metode analisa, produk, pembersihan sesuai dengan standar yang berlaku.
2. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan kalibrasi dan tera semua parameter yang mempengaruhi mutu di produksi, pemeriksaan mutu dan fungsi terkait lainnya, untuk memastkan semua alat ukur yang menggunakan parameter yang mempengaruhi mutu telah sesuai dengan standar mutu yang berlaku.
3. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan inspeksi dan audit sistem mutu (baik internal maupun eksternal), untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan sistem yang berlaku.
4. Mengelola dan memantau kegiatan administrasi dan dokumentasi sistem mutu di semua fungsi yang terkait mutu, untuk memastikan kegiatan administrasi dan dokumentasi berjalan secara efektif dan optimal sesuai dengan standar dan sistem yang berlaku.

5. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan pengujian stabilitas produk jadi hasil produksi, untuk memastikan produk jadi yang dihasilkan sesuai dengan mutu dan spesifikasi yang telah ditentukan.
6. Mengelola dan memantau kegiatan penanganan keluhan pelanggan, meliputi proses investigasi dan kolaborasi dengan fungsi terkait lainnya, untuk memastikan tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan dalam menyelasaikan keluhan pelanggan tersebut.

F. Asisten Manager Pengawasan Mutu

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Pengawasan Mutu

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager Pengelolaan Mutu

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Pemerikasaan Bahan Baku
2. Supervisor Pemerikasaan Bahan Pengemasan
3. Supervisor Pemerikasaan Produk Antara dan Ruahan
4. Supervisor Pemerikasaan Kina
5. Supervisor Pemerikasaan Mikrobiologi & Limbah
6. Supervisor Pemerikasaan Proses Produksi
7. Supervisor Pemerikasaan Prosese Pengemasan

Tanggung Jawab Utama

1. Mengelola dan memantau kegiatan pengambilan sampel dan pemeriksaan bahan baku, bahan kemas, produk antara, ruahan, hingga produk jadi, untuk memastikan semua kegiatan tersebut berjalan sesuai rencana produksi dan prosedur serta ketentuan yang berlaku dan target yang ditentukan.
2. Mengelola dan memantau kegiatan pengawasan proses, analisa dan pengkajian bahan baku, bahan kemas, produk antara, ruahan, produk jadi (baik hasil produksi internal maupun makloon), ruang dan hasil limbah produksi, baik yang dilakukan secara internal maupun dilakukan oleh pihak luar, untuk memastikan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang akurat sesuai dengan standar yang berlaku dan target waktu yang ditentukan.
3. Mengelola dan memantau kegiatan penyusunan rekomendasi seluruh hasil pemeriksaan, untuk memastikan hasil rekomendasi pengawasan yang akurat dan komprehensif sesuai standar atau acuan mutu farmasi dalam mendukung proses pengambilan keputusan lebih lanjut.
4. Mengelola dan memantau kegiatan pengkajian dan analisa kelayakan sarana dan prasarana pengawasan mutu, untuk memastikan tingkat kelayakan sarana dan prasarana yang optimal dan sesuai dengan standar mutu serta standar terkait lainnya.
5. Mengelola dan memantau hasil pelatihan, pengembangan dan pembinaan karyawan di pengawsan mutu, untuk memastikan terciptanya lingkungan

kerja yang kodusif dan memberikan motivasi atau semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja dengan akurat dan produktif dalam memberikan pelayanan internal maupun eksternal.

G. Asisten Manager Penyimpanan

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Penyimpanan

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager Plant

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Gudang Bahan Baku
2. Supervisor Gudang Bahan Kemas
3. Supervisor Gudang Barang Teknik
4. Supervisor Gudang Bahan Produksi Kina
5. Supervisor Penimbangan Sentral
6. Supervisor Penandaan Bahan Kemas

Tanggung Jawab Utama

1. Merencanakan dan mengelola kegiatan penerimaan dan penyimpanan bahan baku, bahan kemas, produk jadi (termasuk produk kembalian) dan barang teknik, untuk memastikan jumlah, kualitas, keselamatan kerja dan keamanan lingkugan sesuai dengan standard pengelolaan barang (*Good Strong Practice*).
2. Mengelola kegiatan penyerahan bahan baku, bahan kemas, produk jadi dan barang teknik, untuk memastikan ketersediaan bahan baku dan bahan kemas

sesuai dengan kebutuhan di fungsi produksi dan non produksi dengan jumlah dan waktu yang tepat.

3. Megelola kegiatan pemantauan persediaan fisik barang (bahan baku, bahan kemas, dan bahan teknik) di lingkungan penyimpanan, untuk memastikan data ketersediaan bahan baku, bahan kemas, dan barang teknik yang diperlukan untuk mendukung kelancaran kegiatan produksi.
4. Mengelola dan memantau kegiatan penerapan sistem mutu di lingkungan penyimpanan, untuk memastikan kepatuhan sistem mutu terhadap standar yang berlaku.
5. Mengelola dan memantau hasil pelatihan, pengembangan dan pembinaan karyawan di penyimpanan, untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi atau semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja dengan produtif.

H. Asisten Manager Perencanaan & Pengendalian Bahan & Proses Produksi

Nama Jabatan **:** Asisten Manager Perencanaan & Pengendalian Bahan & Proses Produksi

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan Langsung **:** Manager P3I

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Perencanaan Bahan dan Proses Produksi
2. Supervisor Pengendalian Bahan dan Proses Produksi

Tanggung Jawab Utama

1. Merencanakan dan mengelola kegiatan penerimaan pesanan pemasaran, dengan mempertimbangan kapasitas produksi, untuk memastikan perencanaan produksi yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan pesanan pemasaran.
2. Merencanakan dan mengelola kegiatan perhitungan kebutuhan bahan baku dan bahan kemas, dengan mempertimbangkan ketersediaan bahan dan tingkat buffer kebutuhan bahan, untuk memastikan jumlah kebutuhan bahan baku dan bahan kemas yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan Produksi.
3. Mengelola kegiatan pemantauan dan pengendalian persediaan bahan baku dan bahan kemas di Penyimpanan, untuk memastikan tingkat ketersediaan bahan baku dan bahan kemas sesuai dengan kebutuhan Produksi.
4. Merencanakan dan mengelola permintaan atau pemesanan bahan baku dan bahan kemas ke Pengadaan di Kimia Farma Pusat atau Pembeliaan di Plant, untuk memastikan ketersediaan bahan baku dan bahan kemas sesuai dengan kebutuhan dengan jumlah dan waktu yang tepat.
5. Melaksanakan kegiatan pengkajian penggunaan Bahan Produksi, untuk memastikan tersedianya rekomendasi yang akurat dan komprehensif mengenai efektivitas dan efisiensi penggunaan Bahan Produksi.
6. Mengelola kegiatan pemantauan dan pengendalian proses di Produksi, untuk memastikan tingkat kelancaran proses produksi sesuai dengan kebutuhan pesanan pemasaran.

I. Asisten Manager Produksi - I

URAIAN JABATAN

Nama Jabatan **:** Asman Produksi – I

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan langsung **:** Manager Produksi

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Granulasi Massa Tablet

2. Supervisor percetakan Tablet

3. SupervisorPenyalutan Tablet

4. Supervisor Pengemasan Primer

5. Supervisor Pengemasan Sekunder

TANGGUNG JAWAB UTAMA

1. Mengelola dan memantau kegiatan perencanaan detail proses Produksi Tablet, mulai dari penyiapan bahan baku dan bahan kemas, persiapan sumber daya manusia dan mesin hingga penyerahan obat jadi ke Gudang Obat Jadi, untuk memastikan semua kegiatan Produksi Tablet dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan target yang telah disepakati.
2. Mengelola dan memantau kegiatan pengawasan proses Produksi Tablet mulai dari proses Granulasi, Pencetakan, Penyalutan hingga penyerahan produk setengah jadi ke Karantina Dalam Proses dan Pengemasan Primer, Pengemasan Sekunder hingga penyerahan obat jadi ke Gudang Obat Jadi,

untuk memastikan produk tablet dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan.

3. Mengelola dan memantau kegiatan evaluasi dan pengkajian proses Produksi Tablet, meliputi proses, sumber daya manusia, peralatan utama dan penunjang serta aspek terkait lainnya, untuk memastikan langkah pencegahan, perbaikan dan penyempurnaan yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efesiensi proses Produksi Tablet.
4. Mengelola dan memantau kegiatan kolaborasi dan sinergi antara semua proses Produksi Tablet, untuk memastikan kelancaran proses di Produksi Tablet dan mencegah terjadinya reproses atau kegagalan produk.
5. Mengelola dan memantau kegiatan optimalisasi penggunaan peralatan produksi tablet, untuk memastikan tingkat utilisasi peralatan serta pemenuhan standar yang berlaku.
6. Mengelola dan memantau kegiatan penerapan Sistem Mutu di lingkungan Produksi Tablet, untuk memastikan kepatuhan Sistem Mutu terhadap standar yang berlaku.

J. Asisten Manager Produksi - II

URAIAN JABATAN

Nama Jabatan **:** Asman Produksi – II

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan langsung **:** Manager Produksi

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Pengolahan & Pengemasan Cairan
2. Supervisor Pengolahan & Pengemasan Serbuk
3. Supervisor Pengolahan & Pengemasan Fitofarmaka

TANGGUNG JAWAB UTAMA

1. Mengelola dan memantau kegiatan perencanaan detail proses Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka mulai dari penyiapan bahan baku dan bahan kemas, persiapan sumber daya manusia dan mesin hingga penyerahan obat jadi ke Gudang Obat Jadi, untuk memastikan semua kegiatan Produksi Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan target yang telah disepakati.
2. Mengelola dan memantau kegiatan pengawasan proses Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka mulai dari proses Pencampuran hingga penyerahan produk setengah jadi ke Karantina Dalam Proses, serta pengemasan dan penyerahan produk jadi ke Gudang Obat Jadi, untuk memastikan produk dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan.
3. Mengelola dan memantau kegiatan evaluasi dan pengkajian proses Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka, meliputi proses, sumber daya manusia, peralatan utama dan penunjang serta aspek terkait lainnya, untuk memastikan langkah pencegahan, perbaikan dan penyempurnaan yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efesiensi proses Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka.

4. Mengelola dan memantau kegiatan kolaborasi dan sinergi antara semua proses Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka, untuk memastikan kelancaran proses di Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka dan mencegah terjadinya reproses atau kegagalan produk.
5. Mengelola dan memantau kegiatan optimalisasi penggunaan peralatan Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka, untuk memastikan tingkat utilisasi peralatan serta pemenuhan standar yang berlaku.
6. Mengelola dan memantau kegiatan penerapan Sistem Mutu di lingkungan Produksi Serbuk, Cairan dan Fitofarmaka, untuk memastikan kepatuhan Sistem Mutu terhadap standar yang berlaku.

K. Asisten Manager Produksi - III

URAIAN JABATAN

Nama Jabatan **:** Asman Produksi – III

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan langsung **:** Manager Produksi

Bawahan Langsung **:** 1. Supervisor Pengolahan & Pengemasan Produk Keluarga Berencana
2. Supervisor Ekstraksi Kina
3. Supervisor Isolasi Alkaloid Kina
4. Supervisor Pemurnian & Pengemasan Kina

TANGGUNG JAWAB UTAMA

1. Mengelola dan memantau kegiatan perencanaan detail proses Produksi Kina dan produk KB, mulai dari penyiapan bahan baku dan bahan kemas, persiapan sumber daya manusia dan mesin hingga penyerahan obat jadi ke Gudang Obat Jadi, untuk memastikan semua kegiatan Produksi Kina dan produk KB dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan target yang telah disepakati.
2. Mengelola dan memantau kegiatan pengawasan proses Produksi Kina mulai dari proses Ekstrasi, Isolasi Alkaloid, Pemurnian dan Pengemasan Kina hingga penyerahan obat jadi ke Gudang Obat Jadi, untuk memastikan produk kina dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan.
3. Mengelola dan memantau kegiatan pengawasan proses produk KB mulai dari proses Granulasi, Pencetakan, Penyalutan hingga penyerahan produk setengah jadi ke Karantina Dalam Proses, Pengemasan Primer dan Pengemasan Sekunder hingga penyerahan obat jadi ke Gudang Obat Jadi, untuk memastikan produk KB dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan.
4. Mengelola dan memantau kegiatan evaluasi dan pengkajian proses Produksi Kina dan produk KB, meliputi proses, sumber daya manusia, peralatan utama dan penunjang serta aspek terkait lainnya, untuk memastikan langkah pencegahan, perbaikan dan penyempurnaan yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efesiensi proses Produksi Kina dan produk KB.

5. Mengelola dan memantau kegiatan kolaborasi dan sinergi antara semua proses Produksi Kina dan produk KB, untuk memastikan kelancaran proses di Produksi Kina dan produk KB dan mencegah terjadinya reproses atau kegagalan produk.
6. Mengelola dan memantau kegiatan optimalisasi penggunaan peralatan Produksi Kina dan produk KB, untuk memastikan tingkat utilisasi peralatan serta pemenuhan standar yang berlaku.

L. Asisten Manager Teknik & Pemeliharaan Plant Bandung

URAIAN JABATAN

Nama Jabatan **:** Asman Teknik & Pemeliharaan Plant Bandung

Atasan **:** Manager Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Unit Kerja **:** Plant Bandung

Lokasi **:** Plant Bandung

Kode Jabatan **: -**

Posisi /Grading **: -**

Revisi ke/Tanggal **:** 0/ Juli 2009

TANGGUNG JAWAB UTAMA

1. Mengelola kegiatan desain dan modifikasi peralatan Produksi dan Non Produksi serta bangunan, termasuk perhitungan perkiraan harga, berperan sebagai *" technical advisor"* bagi proyek lainnya, untuk memastikan

tersedianya spesifikasi peralatan dan rekomendasi teknis yang sesuai dengan kebutuhan fungsi Produksi dan Non Produksi.

2. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan pemeliharaan, pencegahan peralatan fungsi Produksi dan Non Produksi serta Bangunan, termasuk perhitungan perkiraan biaya operasional, untuk memastikan kegiatan pemeliharaan, pencegahan dapat berjalan secara efeltif sesuai dengan kebutuhan fungsi terkait sehingga mampu memaksimalkan tingkat kesiapan dan kehandalan peralatan dan bangunan.
3. Mengelola kodefikasi suku cadang untuk memastikan validitas jenis suku cadang dan mengoptimalkan tingkat persediaan suku cadang.
4. Merencanakan, mengelola dan memantau kegiatan pemeliharaan perbaikan peralatan fungsi Produksi dan Non Produksi serta bangunan, termasuk perhitungan perkiraan biaya operasional dan operasional kegiatan bengkel, untuk memastikan kegiatan pemeliharaan perbaikan dapat berjalan secara efektif sesuai dengan kebutuhan fungsi terkait sehingga mampu memastikan tingkat kesiapan dan kehandalan peralatan dan bangunan.
5. Mengelola kegiatan analisa teknik terhadap semua peralatan Produksi dan Non Produksi serta bangunan, meliputi kajian daya tahan, kesiapan, kemampuan dan kehandalan, untuk memastikan langkah pencegahan, perbaikan serta penyempurnaan yang diperlukan bagi semua peralatan dan bangunan yang optimal.
6. Mengelola dan memantau kegiatan pemeliharaan perbaikan dan perbaikan menyeluruh yang dilakukan oleh Pihak Vendor atau Pihak Outsourcing, untuk

memastikan tingkat kualitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standard an kebutuhan yang ada.

M. Management Representative

URAIAN JABATAN

Nama Jabatan **:** Management Representative

Lokasi **:** Plant Bandung

Direktorat **:** Produksi

Atasan langsung **:** Plant Manager

Bawahan Langsung **:** -

TANGGUNG JAWAB UTAMA

1. Menyiapkan dokumen-dokumen system manajemen mutu ISO (manual mutu, prosedur system mutu, prosedur tetap, catatan-catatan lainnya).
2. Mengkoordinir Implementasi Sistem Manajemen Mutu dengan melaksanakan antara lain :
    - Audit Mutu Internal
    - Audit dari Bahan Sertifikasi ISO 9001
    - Rapat Tinjauan Manajemen
    - Perbaikan Berkesinambungan (continual improvement)
    - Pengendalian dokumen
    - Pengendalian rekaman
    - Melaksanakan Survey Kepuasan Pelanggan

- Mengelola Tindakan Perbaikan dengan Pencegahan

3. Mengelola dan memantau semua kegiatan penerapan system mutu dan regulasi farmasi, untuk memastikan kesesuaian terhadap system, regulasi dan ketentuan yang berlaku
4. Mengelola dan memantau kegiatan administrasi dan dokumentasi system mutu di semua fungsi yang terkait mutu, untuk memastikan kegiatan administrasi dan dokumentasi berjalan secara efektif dab optimal sesuai dengan standard an system yang berlaku.
5. Mengelola dan memantau hasil pelatihan, pengembangan dan pembinaan karyawan di Management Representative, untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi ayau semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja dengan akurat dan produktif.

4.1.4. Aktivitas Perusahaan

PT Kimia Farma (Persero), Tbk. Plant Bandung merupakan sebuah perusahaan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, bergerak dari hulu ke hilir yaitu : industri, marketing, distribusi, ritel, laboratorium klinik dan klinik kesehatan. Dengan dukungan kuat riset dan pengembangan, segmen usaha yang dikelola oleh perusahaan induk ini memproduksi obat jadi dan obat tradisional, yodium, kina, dan produk-produk turunannya serta minyak nabati.

Hasil produksi yang dibuat oleh pabrik farmasi perusahaan baik produk obat-obatan kimia, formulasi dan herbal, dibagi dalam enam produk yaitu : etikal, obat bebas, generic, lisensi, dan bahan baku. Hampir semua kelas terapi diakomodasi oleh produk perusahaan yang terdiri lebih dari 260 item produk dan

dipasarkan keseluruh Indonesia serta diekspor kebeberapa Negara melalui jaringan distribusi perseroan atau yang memiliki perjanjian dan perseroan.

Dimana produk yang dihasilkan telah teruji secara klinis mutunya. Adapun contoh beberapa dari produk farmasinya yaitu Amoxilin, Ampicilin, pil KB, kosmetika Venus dan multivitamin, sedangkan contoh dari alat kesehatannya adalah alat-alat kontrasepsi.

Adapun hari kerja karyawan di perusahaan yaitu hari Senin sampai Jum'at, sedangkan hari Sabtu libur. Untuk jam kerjanya mulai dari pukul 07.30 sampai 16.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 11.30 sampai 12.00 WIB.

4.2. Karakteristik Responden

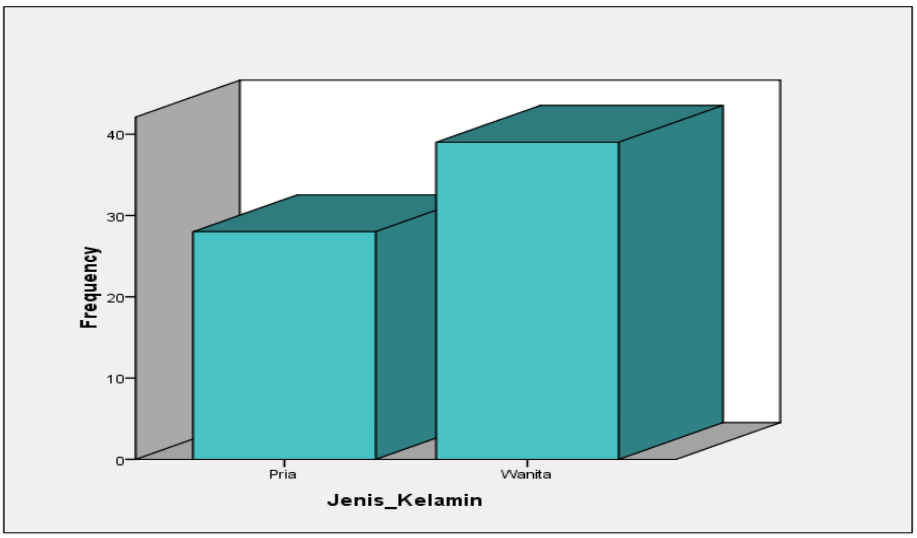
Analisis data responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dan latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma (persero) Tbk. plant Bandung. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Analisis Data Penelitian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pria	28	41,8
2	Wanita	39	58,2
	Total	**67**	**100**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

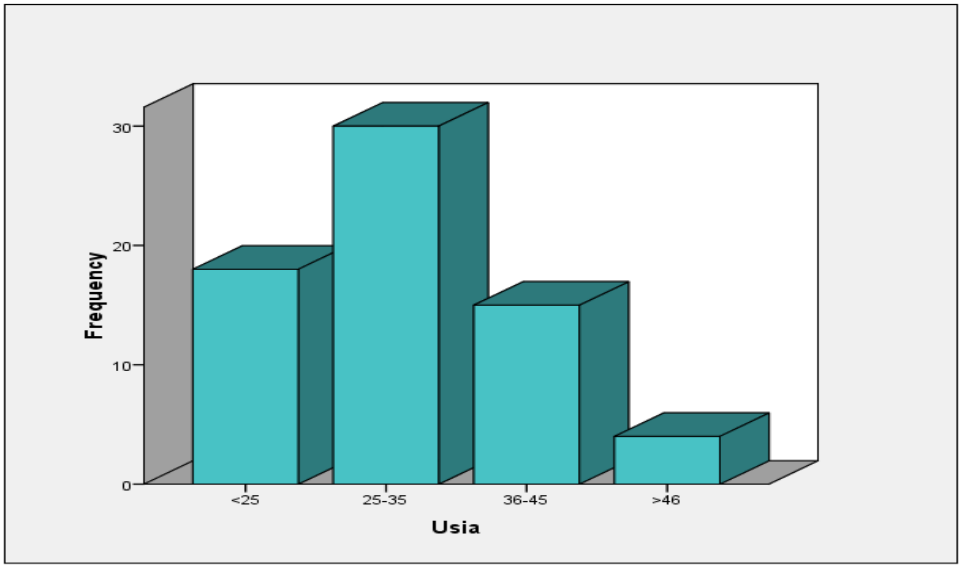
Pada tabel dan gambar di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 58,2% dari total responden. Sementara karyawan yang berjenis kelamin pria hanya ada sebanyak 28 orang atau sebesar 41,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang dijadikan sampel adalah yang berjenis kelamin wanita, karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja wanita lebih banyak daripada jumlah tenaga kerja pria yang mana karyawan wanita lebih memiliki tingkat ketelitian yang lebih baik daripada karyawan pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Analisis Data Penelitian Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	<25 Tahun	18	26,8
2	25-35 Tahun	30	44,8
3	35-45 Tahun	15	22,4
4	>46 Tahun	4	6
	Total	**67**	**100**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel dan gambar diatas menggambarkan mengenai usia responden. Dari tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 18 orang (26,8%) berusia < 25 tahun, 30 orang (44,8%) berusia antara 25-35 tahun, 15 orang (22,4%) berusia antara 35-45 tahun dan 4 orang (6%) berusia >46 tahun. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang dijadikan sampel adalah yang berusia antara 25-35 tahun, karena karyawan yang berusia antara 25-35 tahun masih memiliki tingkat

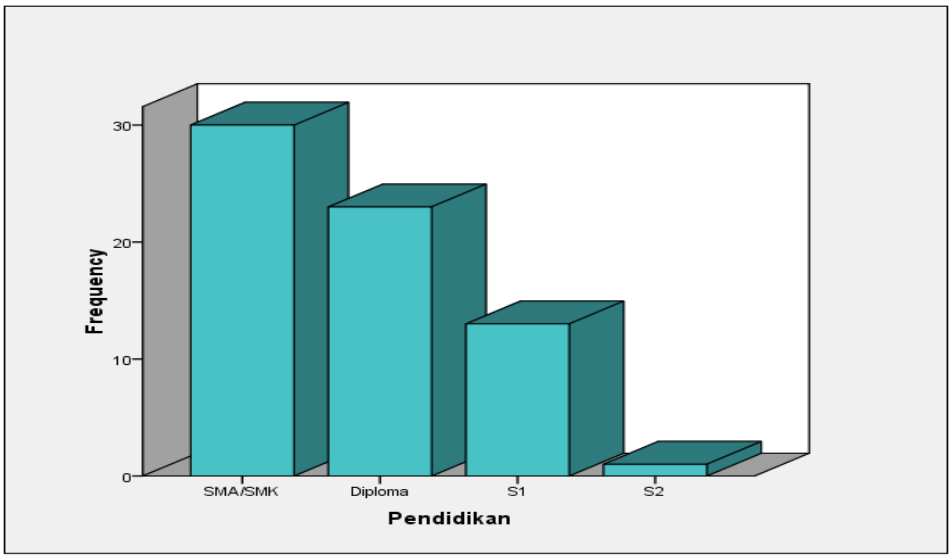
produktivitas yang lebih produktif dibanding karyawan yang berusia diatas 35 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Analisis Data Penelitian Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	30	44,8
2	Diploma	23	34,3
3	S1	13	19,4
4	S2	1	1,5
	Total	**67**	**100**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel dan gambar diatas menggambarkan tentang pendidikan terakhir responden. Dari tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 30 orang (44,8%) berpendidikan SMA/SMK, 23 orang (34,3%) berpendidikan Diploma, 13 orang (19,4%) berpendidikan S1, dan 1 orang (1,5%) berpendidikan S2. Hal ini

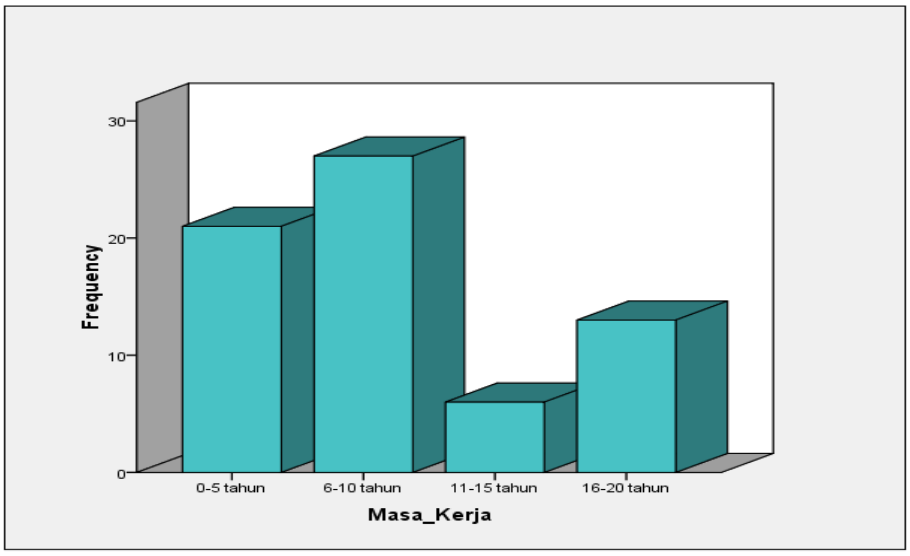
mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang diteliti adalah yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, karena bagian produksi tidak membutuhkan karyawan yang berpendidikan tinggi yang mana bagian produksi karyawannya merupakan pelaksana kegiatan produksi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Analisis Data Penelitian Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	<5 Tahun	21	31,3
2	6-10 Tahun	27	40,3
3	11-15 Tahun	6	9
4	16-20 Tahun	13	19,4
	Total	**67**	**100**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner



Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel diatas menggambarkan mengenai masa kerja responden. Dari tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (31,3%) memiliki masa kerja < 5 tahun, 27

orang (40,3%) masa kerja antara 6-10 tahun, 6 orang (9%) masa kerja antara 11-15 tahun dan 13 orang (19,4%) memiliki masa kerja antara 16-20 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang dijadikan sampel adalah yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, karena perusahaan selalu melakukan peremajaan karyawan yang bertujuan agar perusahaan selalu memiliki karyawan yang produktif.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan data hasil tanggapan responden mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Melalui data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1. Analisis Deskriptif Kompensasi Pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung

Kompensasi pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kompensasi diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

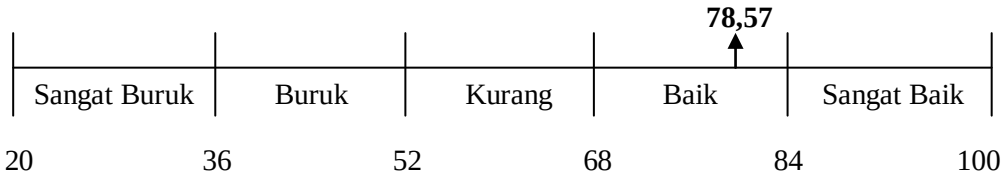
No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%

1	Gaji	1322	1675	78,93
2	Insentif	518	670	77,31
3	Tunjangan	524	670	78,21
4	Bonus	268	335	80,00
	TOTAL	**2632**	**3350**	**78,57**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil penghitungan skor aktual yang sudah dijumlahkan per indikator adalah 2656, sedangkan skor idealnya sebesar 3350 dan hasil dari persentae yaitu sebesar 78,57%.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.6
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kompensasi

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kompensasi sebesar 78,57% berada di antara interval 68.01 – 84.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung secara umum berada dalam kategori baik. Namun pihak manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan indikator-indikator dari kompensasi tersebut karena untuk menghindari terjadinya penurunan tingkat priduktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden untuk variabel kompensasi (X1) berdasarkan indikator. Berikut ini adalah tabel skor untuk setiap pernyataan variabel kompensasi.

Tabel 4.6
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Berdasarkan Gaji

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan Anda	F	11	43	5	8	0	258	335	77,01	Baik
	%	16,4	64,2	7,5	11,9	0				
Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	F	12	42	5	8	0	259	335	77,31	Baik
	%	17,9	62,7	7,5	11,9	0				
Gaji yang diberikan perusahaan mengalami peningkatan setiap tahun	F	22	37	5	3	0	279	335	83,24	Baik
	%	32,8	55,2	7,5	4,5	0				
Perusahaan selalu memberikan gaji tepat pada waktunya	F	17	32	7	11	0	256	335	76,42	Baik
	%	25,4	47,8	10,4	16,4	0				
Gaji yang Anda terima sesuai dengan beban kerja yang Anda tanggung	F	14	47	0	6	0	270	335	80,60	Baik
	%	20,9	70,1	0	9	0				
TOTAL							**1322**	**1675**	**78,93**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 64,2% responden menjawab setuju mengenai pernyataan gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah mampu memberikan gaji yang sesuai harapan pegawai seperti standar minimal gaji yang mengacu pada ketentuan upah minimum regional. Mengenai pernyataan gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 42 responden menjawab setuju, jadi dapat dikatakan perusahaan sudah memahami kebutuhan para karyawannya.

Persentase skor total kompensasi dengan indikator gaji adalah sebesar 78,93% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator

gaji berada pada tingkat baik. Artinya PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung telah mampu memberikan gaji yang dirasa baik dan sesuai oleh para karyawannya. Namun untuk jangka panjangnya pihak manajemen perusahaan harus selalu melakukan evaluasi mengenai prosedur penetapan nominal gaji karyawan agar kompensasi berupa gaji yang diberikan perusahaan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi yang bertujuan untuk menghindari terjadinya ketidakpuasan karyawan atas hak mereka.

Tabel 4.7
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Berdasarkan Insentif

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi Anda kepada perusahaan	F	0	11	6	31	19	259	335	77,31	Baik
	%	0	16,4	9	46,3	28,4				
Insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga	F	9	46	6	6	0	259	335	77,31	Baik
	%	13,4	68,7	9	9	0				
TOTAL							**518**	**670**	**77,31**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas, dapat dilihat 46,3% responden menjawab tidak setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Mengenai insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga, hanya 9% responden yang menjawab tidak setuju, sedangkan 68,7% responden menjawab setuju. Dapat disimpulkan bahwa insentif yang telah diberikan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung kepada karyawannya telah sesuai dengan keinginan karyawannya.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kompensasi dengan indikator insentif adalah sebesar 77,31% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator insentif berada pada tingkat baik. Namun pihak manajemen perusahaan harus tetap memiliki perencanaan mengenai perbaikan pemberian insentif setiap tahunnya karena tidak selamanya insentif yang telah diberikan perusahaan akan sesuai dengan harapan karyawan, dengan kata lain pihak manajemen perusahaan sebaiknya melakukan survey kepada karyawan untuk meminimalisir terjadinya ketidakpuasan dari karyawan.

Tabel 4.8
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Berdasarkan Tunjangan

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Tunjangan yang diberikan perusahaan sangat membantu Anda dan keluarga	F	16	42	2	7	0	268	335	80,00	Baik
	%	23,9	62,7	3	10,4	0				
Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai harapan Anda	F	0	11	7	32	17	256	335	76,42	Baik
	%	0	16,4	10,4	47,8	25,4				
TOTAL							**524**	**670**	**78,21**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas, dapat dilihat 62,7% responden menjawab setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sangat membantu. Mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan, sebanyak 47,8% responden menjawab setuju. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diberikan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung dirasa baik oleh para karyawannya.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kompensasi dengan indikator tunjangan adalah sebesar 78,21% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator tunjangan berada pada tingkat baik. Namun

alangkah baiknya agar tetap menjaga image perusahaan yang selalu mengerti akan apa yang dibutuhkan karyawannya, pihak manajemen perusahaan selalu mengevaluasi mengenai tunjangan-tunjangan yang telah ditetapkan apakah telah sesuai dengan harapan karyawan baik dari segi nominal ataupun jenisnya.

Tabel 4.9
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Berdasarkan Bonus

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja Anda	F	16	42	2	7	0	268	335	80,00	Baik
	%	23,9	62,7	3	10,4	0				
TOTAL							**268**	**335**	**80,00**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas, dapat dilihat mayoritas responden (62,7%) menjawab setuju bahwa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja. Dapat dikatakan bahwa bonus yang diberikan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung dirasa baik oleh para karyawannya.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kompensasi dengan indikator bonus adalah sebesar 80,00% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator bonus berada pada tingkat baik, akan tetapi bonus merupakan *reward* yang pemberiannya harus tepat diberikan kepada karyawan yang memang berhak menerima bonus, maka dari itu pihak manajemen perusahaan harus teliti dan benar dalam pemberian bonus kepada karyawan agar pendanaan yang telah dikeluarkan perusahaan untuk pemberian bonus karyawan sesuai dengan prosedurnya.

4.3.2. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung

Kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan kerja diukur menggunakan 7 (tujuh) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

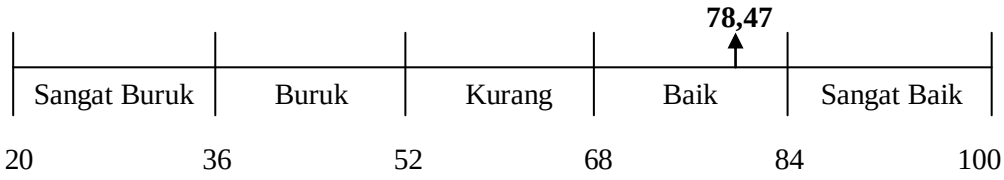
Tabel 4.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Isi Pekerjaan	524	670	78,20
2	Supervisi	268	335	80,00
3	Perhatian Organisasi	256	335	76,41
4	Kesempatan untuk maju	269	335	80,29
5	Gaji dan Insentif	791	1005	78,70
6	Rekan Kerja	256	335	76,41
7	Kondisi Pekerjaan	265	335	79,10
	TOTAL	**2629**	**3350**	**78,47**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil penghitungan skor aktual yang sudah dijumlahkan per indikator adalah 2629, sedangkan skor idealnya sebesar 3350 dan hasil dari persentae yaitu sebesar 78,47%. Indikator-indikator yang ada pada kepuasan kerja merupakan suatu satu kesatuan yang sebaiknya mendapatkan perhatian lebih dari pihak manajemen perusahaan karena kepuasan karyawan yang baik akan berdampak baik juga kepada keberlangsungan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kepuasan kerja sebesar 78,47% berada di antara interval 68.01 – 84.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung secara umum berada dalam kategori baik. Kepuasan kerja yang baik harus dapat dipertahankan dan atau dilakikan evaluasi secara menyeluruh guna untuk memperbaiki hal-hal yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan guna agar kepuasan kerja karyawan selalu berada pada tingkat yang baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja (X2) berdasarkan indikator. Berikut ini adalah tabel skor untuk setiap pernyataan variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.11
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Isi Pekerjaan

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
	SS	S	RR	TS	STS				

Anda menyukai pekerjaan yang ditekuni sekarang	F	16	42	2	7	0	268	335	80,00	Baik
	%	23,9	62,7	3	10,4	0				
Anda sangat menguasai pekerjaan yang Anda tekuni sekarang	F	17	32	7	11	0	256	335	77,31	Baik
	%	25,4	47,8	10,4	16,4	0				
TOTAL							**524**	**670**	**78,21**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas, menunjukan sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu 42 responden (62,7%) terhadap pernyataan menyukai pekerjaan yang ditekuni sekarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan telah memberikan pekerjaan sesuai dengan minat kerja karyawan, sehingga banyak karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang dicerminkan dari rasa suka mereka terhadap pekerjaan. Mengenai pernyataan menguasai pekerjaan yang ditekuni sekarang, sebanyak 32 responden (47,8%) menjawab setuju. Dapat disimpulkan bahwa PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung dapat memberikan kepuasan yang dicerminkan dari tingkat kesukaan dan penguasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kepuasan kerja dengan indikator isi pekerjaan adalah sebesar 78,21% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator isi pekerjaan berada pada tingkat baik. Namun pihak manajemen perusahaan alangkah baiknya selalu melakukan pengevaluasiaan atas ketetapan mengenai pembagian kerja karyawan, karena tidak menutup kemungkinan bila tidak dilakukan evaluasi maka akan terjadi kejenuhan pada karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Sehingga pihak manajemen perusahaan harus kreatif dalam mengatasi hal tersebut.

Tabel 4.12
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Supervisi

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Pengawasan yang dilakukan membuat Anda terganggu dalam bekerja	F	0	7	2	42	16	268	335	80,00	Baik
	%	0	10,4	3	62,7	23,9				
TOTAL							**268**	**335**	**80,00**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas, menunjukan sebagian besar responden memberikan tanggapan tidak setuju yaitu 42 responden (62,7%) terhadap pernyataan pengawasan yang dilakukan membuat terganggu dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung tidak menyebabkan karyawan merasa terganggu dan nyaman dalam bekerja. Namun pihak manajemen perusahaan bukan hanya harus mempertahankan atas pengawasan yang dirasa nyaman oleh karyawan tetapi alangkah baiknya meningkatkan pengawasan guna meminimalisir kejadian yang dapat merugikan pihak perusahaan tetapi harus disesuaikan dengan mental karyawan agar karyawan tidak merasa terganggu dan tetap merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kepuasan kerja dengan indikator supervisi adalah sebesar 80,00% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator isi pekerjaan berada pada tingkat baik.

Tabel 4.13
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Perhatian Organisasi

Pernyataan	Alternatif Jawaban	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria

		SS	S	RR	TS	STS				
Perusahaan memberikan perhatian kepada tingkat kesejahteraan dari para karyawannya	F	18	30	8	11	0	256	335	76,41	Baik
	%	26,9	44,8	11,9	16,4	0				
TOTAL							**256**	**335**	**76,41**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas, menunjukan responden yang memberikan tanggapan setuju yaitu 30 responden (44,8%) terhadap pernyataan perusahaan memberikan perhatian kepada tingkat kesejahteraan karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung sepenuhnya mampu memberikan rasa puas bagi karyawannya terutama menyangkut pemberian kesejahteraan bagi seluruh karyawannya secara merata dan layak. Namun tingkat kepuasan manusia tidak selamanya akan sama, maka dari itu pihak manajemen perusahaan harus selalu mengikuti perkembangan karyawannya agar pemberian kesejahteraan yang diberikan perusahaan selalu sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kepuasan kerja dengan indikator perhatian organisasi adalah sebesar 76,41% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator perhatian organisasi berada pada tingkat baik.

Tabel 4.14
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan untuk Maju

Pernyataan	Alternatif Jawaban	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria

		SS	S	RR	TS	STS				
Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	F	14	46	1	6	0	269	335	80,29	Baik
	%	20,9	68,7	1,5	9	0				
TOTAL							**269**	**335**	**80,29**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel diatas, menunjukan responden yang memberikan tanggapan setuju yaitu 46 responden (68,7%) terhadap pernyataan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung telah memberikan kesempatan promosi jabatan terhadap seluruh karyawannya. Namun dalam pemberian kesempatan untuk promosi kepada karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang ada atau tidak bisa diakukan dengan sembarangan dengan kata lain ada prosedur-prosedur yang harus dijalankan ketika akan memberikan kesempatan prosmosi agar tidak terjadi diskrimanasi yang pada akhirnya akan mengakibatkan adanya persepsi negatif dari karyawan kepada pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kepuasan kerja dengan indikator kesempatan untuk maju adalah sebesar 80,29% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator kesempatan untuk maju berada pada tingkat baik.

Tabel 4.15
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji dan Insentif

Pernyataan	Alternatif Jawaban	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria

		SS	S	RR	TS	STS				
Jumlah gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan Anda	F	19	30	7	11	0	258	335	77,01	Baik
	%	28,4	44,8	10,4	16,4	0				
Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi dan beban kerja	F	17	38	4	8	0	265	335	79,10	Baik
	%	25,4	56,7	6	11,9	0				
Insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup	F	20	35	4	8	0	268	335	80,00	Baik
	%	29,9	52,2	6	11,9	0				
TOTAL							**791**	**1005**	**78,70**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 44,8% responden menjawab setuju mengenai pernyataan gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah mampu memberikan gaji yang sesuai harapan pegawai seperti standar minimal gaji yang mengacu pada ketentuan upah minimum regional. Mengenai pernyataan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi dan beban kerja, sebanyak 56,7% responden menjawab setuju, jadi dapat dikatakan perusahaan memberikan gaji secara adil kepada para karyawannya. Sedangkan mengenai insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga, hanya 11,9% responden yang menjawab tidak setuju, sedangkan 52,2% responden menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung telah memberikan gaji dan insentif sacara adil dan sesuai dengan harapan karyawannya.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kepuasan kerja dengan indikator gaji dan insentif adalah sebesar 78,70% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator gaji dan insentif berada pada tingkat baik.

Tabel 4.16

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Rekan Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Rekan kerja membuat Anda memutuskan untuk bersama perusahaan lebih lama	F	18	30	8	11	0	256	335	76,41	Baik
	%	26,9	44,8	11,9	16,4	0				
TOTAL							**256**	**335**	**76,41**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 44,8% responden menjawab setuju mengenai pernyataan rekan kerja yang membuat bersama perusahaan lebih lama. Dengan demikian maka menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja dalam lingkungan perusahaan sudah berjalan cukup baik. Untuk tetap mempertahankan kondisi seperti itu pihak manajemen perusahaan seharusnya dapat memberikan dukungan moral kapada karyawan karena hubungan antar rekan kerja yang berjalan baik akan berdampak positif kepada keberlangsungan perusahaan, tanpa andil karyawan-karyawan yang loyal pada peruasahaan akan menjadikan peruasahaan tetap bertahan didalam persaingan yang cukup berat pada saat ini.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kepuasan kerja dengan indikator rekan kerja adalah sebesar 76,41% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator rekan kerja berada pada tingkat baik.

Tabel 4.17
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kondisi Pekerjaan

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Suasana kondusif yang ada di	F	17	38	4	8	0	265	335	79,10	Baik

lingkungan perusahaan membuat Anda bersemangat untuk kerja	%	25,4	56,7	6	11,9	0				
TOTAL							**265**	**335**	**79,10**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 56,7% responden menjawab setuju mengenai pernyataan suasana kondusif yang ada di lingkungan perusahaan membuat bersemangat untuk kerja. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah mampu menyediakan perusahaan yang nyaman dan sesuai harapan karyawannya. Namun tetap saja pihak manajemen perusahaan harus selalu mendukung dan memfasilitasi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga melakukan perbaikan atau pembaharuan pada fasilitas-fasilitas yang sudah tidak layak agar tetap tetap tercipta suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total kepuasan kerja dengan indikator kondisi pekerjaan adalah sebesar 79,10% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator kondisi pekerjaan berada pada tingkat baik.

4.3.3. Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung

Produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Produktivitas kerja diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

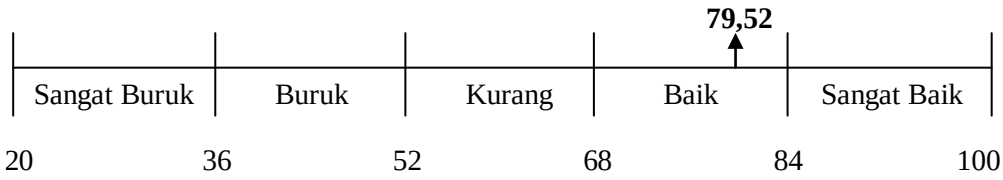
Tabel 4.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Kemampuan kerja	808	1005	80,39
2	Motivasi Kerja	537	670	80,14
3	Hasil kerja	798	1005	79,40
4	Efektifitas dan efisiensi	521	670	77,76
	TOTAL	**2664**	**3350**	**79,52**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil penghitungan skor aktual yang sudah dijumlahkan per indikator adalah 2664, sedangkan skor idealnya sebesar 3350 dan hasil dari persentae yaitu sebesar 79,52%.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden tersebut diinterpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.8
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Produktivitas Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel produktivitas kerja sebesar 79,52% berada di antara interval 68.01 – 84.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung secara umum berada dalam kategori baik. Oleh karena itu atas hasil produktivitas kerja yang memiliki hasil baik pihak manajemen perusahaan harus dapat mempertahankan dan alangkah baiknya untuk dapat meningkatkannya karena perusaaanlah yang akan mendapatkan keuntungan atas produktivitas kerja karyawan yang baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden untuk variabel produktivitas kerja (Y) berdasarkan indikator. Berikut ini adalah tabel skor untuk setiap pernyataan variabel produktivitas kerja.

Tabel 4.19
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Berdasarkan Kemampuan Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Anda berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan Anda dalam melaksanakan pekerjaan	F	18	40	2	7	0	270	335	80,59	Baik
	%	26,9	59,7	3	10,4	0				
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan Anda	F	12	42	5	8	0	259	335	77,31	Baik
	%	17,9	62,7	7,5	11,9	0				
Anda berusaha untuk memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan yang Anda kerjakan	F	22	37	5	3	0	279	335	83,24	Baik
	%	32,8	55,2	7,5	4,5	0				
TOTAL							**808**	**1005**	**80,39**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 59,7% responden menjawab setuju mengenai pernyataan berusaha lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Mengenai pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, sebanyak 42 responden (62,7%) menjawab setuju, jadi dapat dikatakan perusahaan sudah mampu memberikan tugas sesuai dengan *job description* para karyawannya. Sedangkan untuk pernyataan berusaha untuk memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 55,2% responden menjawab setuju, hal tersebut menunjukan para karyawan mempunyai keinginan yang tinggi dalam memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan.

Persentase skor total produktivitas kerja dengan indikator kemampuan kerja adalah sebesar 80,39% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator kemampuan kerja berada pada tingkat baik. Namun pihak manajamen perusahaan sebaiknya selalu melakukan evaluasi ataupun pelatihan-pelatihan yang bukan saja diberikan kepada karyawan baru tetapi karyawan lama pun sebaiknya mendapatkan pelatihan agar dapat menambah kemampuan para karyawan agar perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas.

Tabel 4.20
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Apabila tidak ada halangan Anda selalu berusaha untuk masuk kerja	F	18	38	3	8	0	267	335	79,70	Baik
	%	26,9	56,7	4,5	11,9	0				
Anda tidak termotivasi untuk menciptakan kreasi-kreasi baru yang mempermudah pekerjaan Anda	F	0	6	0	47	14	270	335	80,59	Baik
	%	0	9	0	70,1	20,9				
TOTAL							**537**	**670**	**80,14**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 56,7% responden menjawab setuju mengenai pernyataan selalu berusaha masuk kerja apabila tidak ada halangan. Hasil tersebut menunjukan bahwa perusahaan telah mampu membuat para karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi untuk masuk kerja. Mengenai pernyataan tidak termotivasi untuk selalu menciptakan kreasi-kreasi yang mempermudah pekerjaan, sebanyak 47 responden (70,1%) menjawab tidak setuju, jadi dapat dikatakan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung mampu

membuat para karyawan termotivasi dalam membuat kreasi-kreasi yang dapat mempermudah pekerjaannya.

Persentase skor total produktivitas kerja dengan indikator motivasi kerja adalah sebesar 80,14% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator motivasi kerja berada pada tingkat baik.

Tabel 4.21
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Berdasarkan Hasil Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Anda mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	F	19	31	6	11	0	259	335	77,31	Baik
	%	28,4	46,3	9	16,4	0				
Anda jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	F	18	40	2	7	0	270	335	80,59	Baik
	%	26,9	59,7	3	10,4	0				
Anda selalu berusaha agar pekerjaan yang Anda lakukan hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan	F	20	36	3	8	0	269	335	80,29	Baik
	%	29,9	57,7	4,5	11,9	0				
TOTAL							**798**	**1005**	**79,40**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 46,3% responden menjawab setuju mengenai pernyataan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dapat dikatakan perusahaan telah memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan keahliannya. Mengenai pernyataan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, sebanyak 40 responden (59,7%) menjawab setuju, jadi dapat dikatakan karyawan telah terlatih dan terbiasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan untuk pernyataan berusaha pekerjaan yang dikerjakan hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan, sebanyak 57,7% responden menjawab setuju, hal tersebut

menunjukan para karyawan mempunyai komitmen dalam melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Persentase skor total produktivitas kerja dengan indikator hasil kerja adalah sebesar 79,40% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator hasil kerja berada pada tingkat baik.

Tabel 4.22
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Berdasarkan Efektivitas dan Efisiensi

Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS				
Anda mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari yang perusahaan targetkan	F	17	32	7	11	0	256	335	76,41	Baik
	%	25,4	47,8	10,4	16,4	0				
Anda mampu bekerja lebih efektif secara tim/kelompok	F	17	38	4	8	0	265	335	79,10	Baik
	%	25,4	56,7	6	11,9	0				
TOTAL							**521**	**670**	**77,76**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa 47,8% responden menjawab setuju mengenai pernyataan mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari yang perusahaan targetkan. Hasil tersebut menunjukan bahwa perusahaan telah mampu melakukan efisiensi waktu melalui para karyawannya yang mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari yang perusahaan targetkan. Mengenai pernyataan mampu bekerja lebih efektif secara tim/kelompok, sebanyak 38 responden (56,7%) menjawab setuju, jadi dapat dikatakan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung mampu membuat para karyawannya bekerja secara kelompok agar mampu bekerja lebih efektif.

Persentase skor total produktivitas kerja dengan indikator efektifitas dan efisiensi adalah sebesar 77,76% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian indikator efektifitas dan efisiensi berada pada tingkat baik.

4.4. Analisis Verifikatif

Alat analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah analisis jalur.

Data penelitian untuk semua variabel dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dengan skala ordinal sehingga untuk memenuhi syarat data yang digunakan dalam perhitungan analisis jalur sekurang-kurangnya mempunyai tingkat interval, data yang dikumpulkan dari kuisioner dan mempunyai skala pengukuran ordinal terlebih dahulu ditranformasikan menjadi skala interval menggunakan *method of successive interval* (MSI). Hasil data interval dapat dilihat pada lampiran.

Langkah awal dalam proses perhitungan koefisien jalur adalah menghitungkorelasi antar variabel yang digunakan. Koefisien korelasi menunjukan keeratan hubungan yang terjadi antar variabel diteliti.

4.4.1. Analisis Korelasi

Korelasi yang akan diuji pada penelitian ini adalah hubungan antara variabel kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Pada penelitian ini peneliti akan mengunakan *Correlation (Pearson's Product Moment).* Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai

koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut :

Tabel 4.23
Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009:250

Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0, maka didapat tabel korelasi antar variabel sebagai berikut :

Tabel 4.24
Koefisien Korelasi Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung

Correlations

		kompensasi	Kepuasan_kerja	produktivitas
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.904**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	.904**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
Produktivitas	Pearson Correlation	.897**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara kompensasi (X1) dengan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,904 dan masuk dalam kategori sangat kuat. Arah hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja menujukkan bahwa tingkat kompensasi yang makin tinggi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kemudian hubungan antara kompensasi (X1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,897 termasuk dalam kategori sangat kuat, demikian juga hubungan antara kepuasan kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,949 termasuk dalam kategori sangat kuat juga dengan arah positif.

4.4.2. Analisis Jalur

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) adalah suatu analisis yang digunakan untuk menentukan berapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh bersama (*joint effect*).

Setelah mengetahui nilai korelasi antar variabel, maka langkah selanjutnya adalah pengujian pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependennya dengan alat bantu SPSS versi 16.0 menggunakan koefisien beta yang sudah dibakukan (*standardized coefficients beta)*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25
Koefisien Jalur Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.068	1.072		3.794	.000
	kompensasi	.218	.089	.216	2.446	.017
	Kepuasan_kerja	.651	.077	.753	8.507	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel di atas, dapat dilihat nilai *standardized coefficients* sebesar 0,216 dan 0,753 merupakan nilai koefisien jalur kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dibentuk persamaan regresi dampak kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 4{,}068 + 0{,}216\ X_1 + 0{,}753\ X_2}$$

Dimana :

X1 : Kompensasi

X2 : kepuasan Kerja

Y : Produktivitas kerja

Hasil persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 4,068 yang mengandung arti bahwa total skor produktivitas kerja karyawan sebesar 4,068 jika skor X1 dan X2 = 0.
2. Nilai koefisien X1 sebesar 0,216, artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel kompensasi akan meningkatkan skor produktivitas kerja karyawan sebesar 0,216.

3. Nilai koefisien X2 sebesar 0,753, artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel kepuasan kerja akan meningkatkan skor produktivitas kerja karyawan sebesar 0,753.

4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah koefisien jalur didapat, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis koefisiensi determinasi. Analisis koefisiensi determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

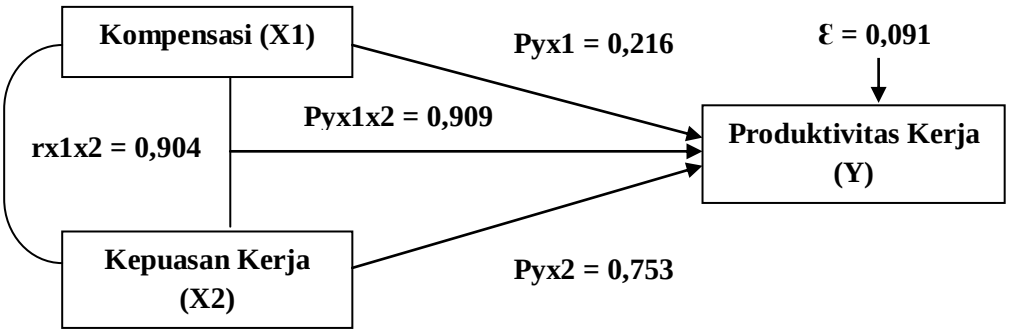
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953[a]	.909	.906	1.70995

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, kompensasi

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 90,9% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kimia Farma (persero) Tbk Plant Bandung. Sisanya sebesar 9,1% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti seperti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Secara visual, jalur dari variabel kompensasi dan kepuasan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.6
Diagram koefisien jalur kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Melalui diagram jalur tersebut dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (persero) Tbk Plant Bandung.

- Pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

  = $(Pyx_1)^2$ = $(0,216)^2$ = 0,047 = 4,75%

- Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

  = (Pyx_1) x (rx_1x_2) x (Pyx_2) = (0,216) x (0,904) x (0,753) = 0,147 = 14,7%

Jadi total pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (persero) Tbk Plant Bandung

= 4,75% + 14,7% = 19,45%. Artinya kompensasi yang semakin tinggi cenderung meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (persero) Tbk Plant Bandung.

- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

  = $(Pyx_2)^2$ = $(0,753)^2$ = 0,567 = 56,75%

- Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

  = (Pyx_2) x (rx_1x_2) x (Pyx_1) = (0,753) x (0,904) x (0,216) = 0,147 = 14,7%

Jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (persero) Tbk Plant Bandung

= 56,7% + 14,7% = 71,45%. Artinya kepuasan kerja yang semakin tinggi cenderung meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signfikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

4.4.4.1. Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji apakah variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, maka dilakukan pengujian hipotesis simultan sebagai berikut:

- H_0 ; $\rho = 0$, secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- H_1 ; $\rho \neq 0$, secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dasar pengambilan keputusan :

- Ho ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
- Ho diterima apabila F_{hitung} < dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Berdasarkan dari pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil Tabel *ANOVA* sebagai berikut :

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA[b]

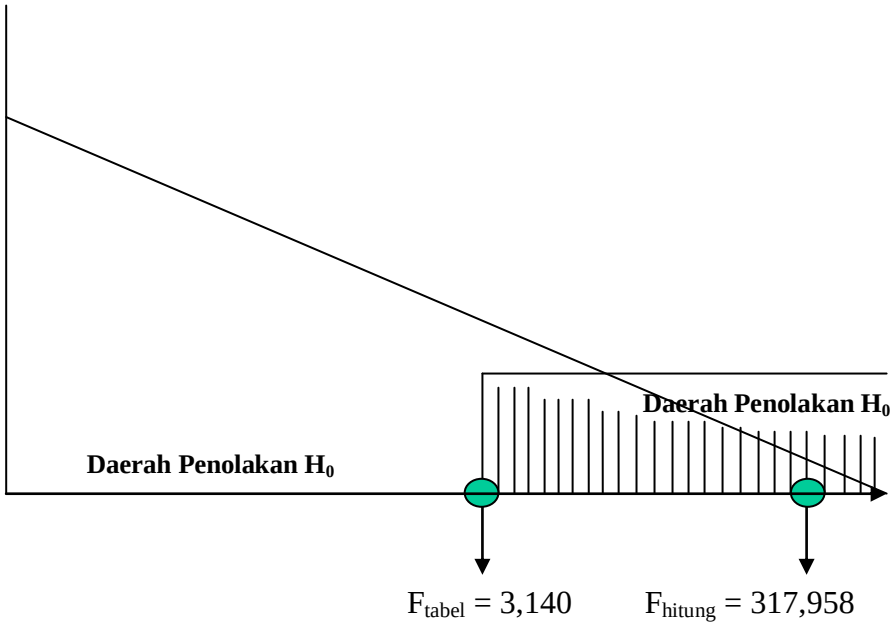
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1859.362	2	929.681	317.958	.000[a]
	Residual	187.131	64	2.924		
	Total	2046.493	66			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas

Hasil output tabel Anova diperoleh nilai Fhitung sebesar 317,958, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai Ftabel untuk n = 67; k = 2; df = n-k-1 = 67-2-1 = 64, diperoleh nilai sebesar 3,140, karena F hitung > F tabel yaitu 317,958 > 3,140, maka **Ho ditolak**, artinya kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011:127) bahwa "Kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan".

Untuk mengetahui daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.7
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan

4.4.4.2. Pengujian Secara Parsial

Hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial. Untuk menguji secara parsial pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja digunakan uji t.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Hasilnya

dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil hipotesisnya adalah :

- H_0 ; $\rho = 0$, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- H_a ; $\rho \neq 0$, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak

Berdasarkan dari pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil tabel sebagai berikut :

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi

Coefficients[a]

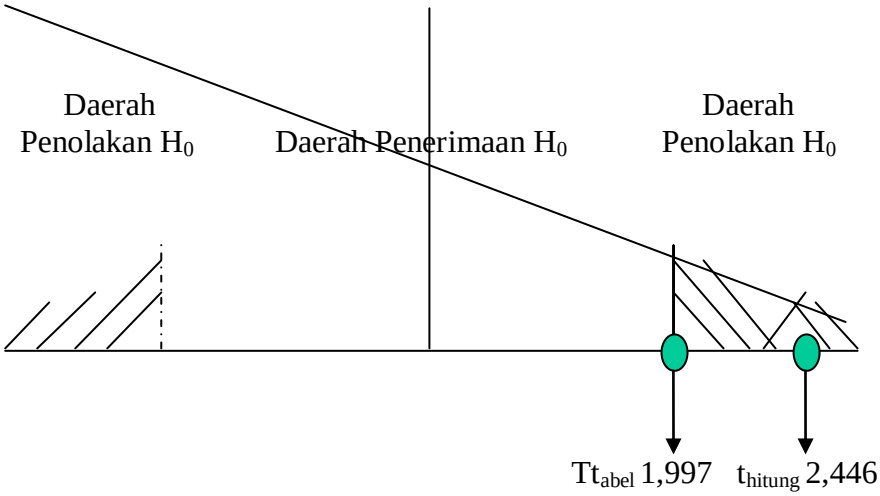
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.068	1.072		3.794	.000
	kompensasi	.218	.089	.216	2.446	.017
	Kepuasan_kerja	.651	.077	.753	8.507	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari hasil output tabel diperoleh nilai T hitung sebesar 2,446 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai T tabel untuk n = 67; k = 2; df = n-k-1 = 67-2-1 = 64, diperoleh nilai sebesar 1,997, karena T hitung > T tabel yaitu 2,446 > 1,997, maka **Ho ditolak**, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Tohardi (2002:414) bahwa "kompensasi akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas".

Untuk mengetahui daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.8
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Secara parsial (Kompensasi)

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil hipotesisnya adalah :

- H_0 ; $\rho = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- H_a ; $\rho \neq 0$, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak

Berdasarkan dari pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil tabel sebagai berikut :

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Kepuasan Kerja

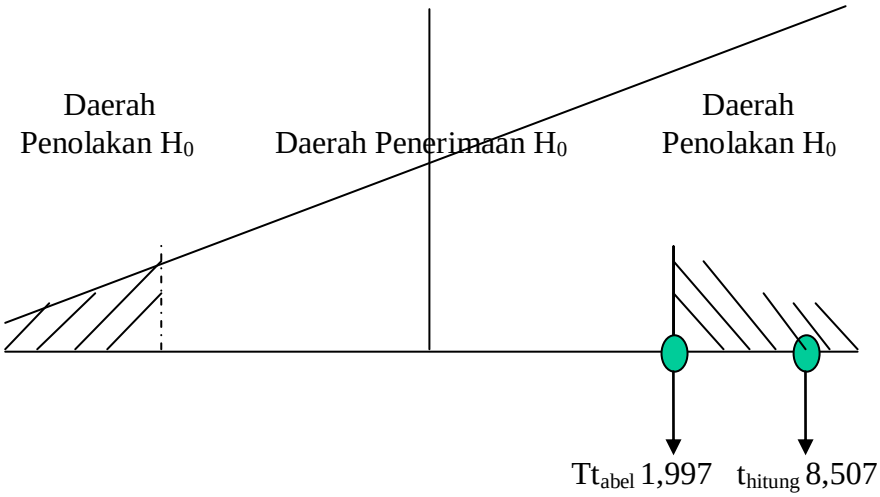
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.068	1.072		3.794	.000
	kompensasi	.218	.089	.216	2.446	.017
	Kepuasan_kerja	.651	.077	.753	8.507	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari hasil output tabel diperoleh nilai T hitung sebesar 8,507 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai T tabel untuk n = 67; k = 2; df = n-k-1 = 67-2-1 = 64, diperoleh nilai sebesar 1,997, karena T hitung > T tabel yaitu 8,507 > 1,997, maka **Ho ditolak**, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robert dan Jackson (2001:98) bahwa "pengaruh kepuasan kerja yang menarik dan penting akan mempengaruhi tujuan, produktivitas dan pelayanan".

Untuk mengetahui daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.9
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Secara parsial
(Kepuasan Kerja)