

Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Infion Pharmaceutical

Aditya Irwansyah Fajar Ramadhan

Mahasiswa Studi Manajemen STIE STEMBI BANDUNG

Email :irwansyah.aditya@ymail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di PT. Infion Pharmaceutical dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Infion Pharmaceutical

Desain/Metode Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yaitu membahas permasalahan yang akan dikaji dengan cara observasi dan wawancara langsung dengan karyawan PT. Infion Pharmaceutical.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor paling utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, motivasi, dukungan dan hubungan perusahaan yang baik terhadap karyawan PT. Infion Pharmaceutical

Implikasi Jika terjadinya kinerja karyawan menurun maka tujuan atau target perusahaan tidak akan tercapai.

Originalitas Penelitian ini khusus dilakukan kepada karyawan PT. Infion Pharmaceutical

Tipe Penelitian Tipe penelitian yang digunakan adalah studi empiris

Kata Kunci : Meningkatkan Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Obat merupakan segala bentuk zat baik kimiawi, hewani, maupun nabati yang dalam **dosis layak** dapat menyembuhkan, meringankan, atau mencegah penyakit berikut gejalanya. Akan tetapi, tidak semua obat “memulai” sejarahnya sebagai obat anti penyakit. Ada obat yang pada awalnya digunakan sebagai racun seperti *strychnine* & *kurare* yang digunakan sebagai racun-panah oleh penduduk pedalaman Afrika. Contoh yang paling *up to date* adalah *nitrogen-mustard* (awalnya digunakan sebagai gas beracun saat perang dunia pertama) sebagai obat kanker.

Jenis obat nabati ini biasanya digunakan dengan jalan direbus. Efek yang dihasilkan pun berbeda-beda, tergantung dari asal tanaman dan cara pembuatannya. Nah, kondisi seperti inilah yang melatarbelakangi para ahli kimia untuk mengisolasi zat-zat aktif yang terdapat dalam tumbuhan berkhasiat obat. Secara umum, kebanyakan obat “kuno” telah ditinggalkan dan diganti obat yang lebih “modern”. Bukan berarti obat modern bisa “santai”, sebab persaingan selanjutnya adalah antar sesama obat modern. Pasalnya obat modern dapat terganti dengan obat modern yang lebih baru dan lebih berkhasiat serta lebih efektif.

Arus globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kinerja serta perubahan dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan (Nih Luh Putu dan I Wayan Mudiarth, 2016)

Infion Pharma adalah perusahaan farmasi Indonesia yang berlokasi di Pandaan, Jawa Timur, didirikan pada tahun 2008. Dengan visi utama menjadikan Indonesia mandiri dan mandiri dalam perawatan kesehatan. Sehingga kualitas kesehatan masyarakat Indonesia semakin terjamin, melalui kehadiran produk Infion Pharma yang berkualitas tinggi dan berstandar internasional (Manajemen Perusahaan PT. Infion Pharmaceutical).

Untuk meningkatkan kualitas produk mereka, di samping berbagai inovasi, Infion Pharma selalu terlibat dalam investasi untuk mengembangkan teknologi canggih, serta penelitian berkelanjutan untuk menciptakan produk-produk berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau. Selain untuk menjangkau produk dalam negeri, Infion Pharma juga aktif menjual produknya ke negara lain. Perluasan ini membuktikan bahwa produk Indonesia juga mampu bersaing di pasar global, sehingga manfaat positif dari produk tersebut dapat dinikmati oleh semakin banyak orang baik di dalam negeri maupun internasional (Manajemen Perusahaan PT. Infion Pharmaceutical).

Infion Pharma saat ini hanya memproduksi produk etis dan berencana untuk memperluas ke berbagai bidang terapi lainnya. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, diharapkan semakin banyak produk baru

yang bisa ditawarkan dan dapat membawa manfaat positif bagi masyarakat (Manajemen Perusahaan PT. Infion Phrmaceutical).

Dalam mengembangkan produknya, Infion Pharma juga selalu aktif dalam aspek standardisasi, serta mengimplementasikan Konvensi Inspeksi Farmasi dan Skema Kerjasama Inspeksi Farmasi (PIC / S) dan Current Good Manufacturing Practices (CGMP), sehingga menghasilkan standardisasi produk bisa menjadi tanggung jawab dan digunakan dengan sehat dan aman bagi penggunaannya (Manajemen Perusahaan PT. Infion Phrmaceutical).

Dengan semua pengalaman, fasilitas, teknologi, sumber daya manusia, serta standardisasi yang telah dimiliki, Infion Pharma tertarik pada peluang kemitraan dengan manufaktur lain, yang memiliki kemampuan dalam portofolio produk di bidang-bidang terapeutik utama. Sinergi ini akan menjadi pujian bagi kami untuk memperluas jangkauan produk kami bersama dengan mitra kami termasuk mitra pemasaran dan distribusi, perusahaan farmasi dan manufaktur MDDI (Alat Kesehatan dan Industri Diagnostik) dari seluruh dunia (Manajemen Perusahaan PT. Infion Phrmaceutical).

Sejauh ini, PT. Infion Phrmaceutical melakukan analisis kinerja karyawan sudah berjalan, akan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Banyak hal yang menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan, terutama karyawan dituntut dalam melakukan pencapaian target yang diharapkan perusahaan. Seharusnya dalam melakukan analisis penurunan kinerja karyawan ini diidentifikasi apa kendala dalam melakukan pencapaian target, sehingga bisa menghasilkan keuntungan yang semaksimal mungkin. Dampak dari tidak tercapainya target perusahaan sangatlah merugikan bagi perusahaan, seperti berkurangnya biaya operasional dan pemotongan upah pada karyawan.

Maka dari itu tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di PT. Infion Pharmaceutical. 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Infion Pharmaceutical.

II. KajianTeori

Menurut Rivai Veithzal (2009) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2011).

Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Nih Luh Putu dan I Wayan Mudiarta (2016) Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam periode tertentu.

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Sri Mulyani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan maka akan tercipta perasaan puas dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja

kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidak jelasan tugas serta tanggung jawab.

Sarwoto dalam Yohanis (2015) menyatakan suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Maria dalam Yohanis (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi (kondisi kerja) yang baik dan penting untuk didiskusikan secara

bersama. Dengan demikian kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidak jelasan tugas serta tanggung jawab.

Menurut Yodi (2018), Kunci dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah : 1). Kekhususan. 2). Konsistensi. 3). Waktu yang tepat. 4). Komunikasi. 5). Niat baik dan kerjasama.

Menurut Auvi (2018), dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan 1). Kebebasan dalam menuangkan kreativitas. 2). Terbuka kepada karyawan (*open minded*). 3). Memberikan apresiasi kepada karyawan.

Menurut Kanya (2018), untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan harus: 1). Adakan pelatihan demi pengembangan sumber daya manusia. 2). Lakukan sentralisasi dan desentralisasi. 3). Rekomendasikan program insentif untuk memotivasi karyawan. 4). Lakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. 5). Ijinkan karyawan untuk memberikan timbal balik kepada perusahaan. 6). Memberikan tunjangan. 7). Memberikan fasilitas.

Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :a. Faktor Kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :Kemampuan potensi(IQ) dan Kemampuan reality (*knowledge + skill*). Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2012), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1). Kemampuan. 2). Motivasi. 3). Dukungan yang diterima. 4). Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. 5). Hubungan dengan organisasi.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. sedangkan bentuk penelitiannya adalah deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan dan manajemen PT. Infion Pharmaceutical. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan karyawan dan atasan. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan percakapan dengan responden atau narasumber (Manajemen Perusahaan PT. Infion Pharmaceutical).

IV. Hasil Dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara langsung mendalam pada karyawan dan manajemen PT. Infion Pharmaceutical. Hasilnya penulis menemukan beberapa hal yang bisa diuraikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Infion Pharmaceutical.

1). Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Infion Pharmaceutical.

Ada beberapa faktor dalam upaya menciptakan suasana kerja yang baik. Dimana karyawan membutuhkan spesifikasi/kekhususan. Informasi spesifik secara lengkap dengan tata cara pelaksanaan yang baik dan terarah sangat membantu stabilitas kinerja, sekaligus memperbaiki kekurangan. Hal ini bisa dicapai dengan manajemen *Job Description* (pembagian bidang kerja, tugas pokok dan fungsi, kewenangan).

Informasi sebaiknya tidak saling bertentangan. Misalnya penilaian berkala baik, tapi penilaian tahunan buruk. Inkonsistensi yang seperti ini dapat meresahkan dan mengganggu kinerja. Pada point ini sistem monitoring dan evaluasi perusahaan harus mempunyai arah capaian/standart kinerja dan target yang jelas. Hal ini mempermudah perusahaan dalam melihat perkembangan kemajuan yang telah dicapai dan data laporan yang akurat. Sehingga dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang baik.

Waktu yang tepat untuk memberikan umpan balik sebaiknya segera di laksanakan agar karyawan termotivasi dalam memperbaiki kinerjanya di perusahaan. Umpan balik positif akan fokus pada identifikasi dan perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Komunikasi merupakan salah satu faktor paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam bekerja, tentunya karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekannya agar tidak terjadinya kesalahpahaman dengan informasi yang diterima. Komunikasi

dapat meningkatkan kualitas diri seorang karyawan dan merupakan salah satu soft skill penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan PT. Infion Pharmaceutical. Jika kemampuan berkomunikasi baik maka kualitas diri yang dia miliki baik pula, begitupun sebaliknya jika kemampuan berkomunikasi kurang maka kualitas diri yang dia miliki akan dinilai kurang pula. Hal ini akan berakibat pada kinerja seorang karyawan di PT. Infion Pharmaceutical.

Kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah tim yang di butuhkan adalah kemauan untuk saling menyelesaikan pekerjaan bersama-sama. Maka dari itu manager perlu menunjukkan niat baik dan kerja sama. Sebuah kerja sama memang membutuhkan kemampuan atau skill yang bagus agar bisa bekerja dengan baik bila dalam satu kerja tim salah satu anggota tidak bisa menjalankan fungsinya dengan baik tentu saja tim tersebut akan sulit mendapatkan apa yang diharapkan bersama. Bila dalam satu tim masih banyak anggota yang tidak sejalan maka tim tersebut akan mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuan bersama. Kerja sama lebih sering di manfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Infion Pharmaceutical. Kerja sama akan menjadi motivasi bagi anggotanya untuk menjadi karyawan yang potensial dan produktif.

Hasil dari penelitian ini sama menurut Yodi (2018) dalam meningkatkan kinerja yang baik antara lain:

- a. Kekhususan/Spesifikasi
- b. Konsistensi
- c. Waktu yang tepat
- d. Komunikasi
- e. Niat baik dan kerjasama

2). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infion Pharmaceutical.

Kemampuan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan PT. Infion Pharmaceutical sehingga kualitas individu kinerja karyawan semakin meningkat. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan tujuan organisasi dapat di capai.

Motivasi merupakan hasrat atau keinginan di dalam diri seseorang, dan hal ini pun berlaku pada karyawan PT. Infion Pharmaceutical dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi pimpinan PT. Infion Pharmaceutical kepada karyawan dilakukan setiap sekali dalam seminggu. Hal ini, dilakukan agar karyawan PT. Infion Pharmaceutical memiliki sikap antusiasme dalam pencapaian target.

Karyawan adalah elemen vital dalam sebuah perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja pimpinan PT. Infion Pharmaceutical melakukan tindakan untuk karyawan agar merasa di dukung secara fisik, mental dan emosional. Untuk meningkatkan kesehatan karyawan di PT. Infion Pharmaceutical melakukan tindakan di antaranya;1). Menciptakan kekeluargaan dalam perusahaan. 2). Menetapkan harapan yang realistis untuk kinerja baik maupun buruk. 3). Berikan proses yang bermanfaat bagi karyawan sebanyak mereka menguntungkan perusahaan. 4). Beri dukungan karyawan diluar kantor.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang diharapkan. Kondisi fisik PT. Infion Pharmaceutical yang berlokasi di jalan cihampelas no. 21 Bandung salah satunya penerangan, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan tidak mendukung untuk aktivitas kerja. Hal ini, akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Karyawan merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki perusahaan untuk mencapai setiap tujuannya. Untuk itu menjalin hubungan dengan karyawan secara baik perlu dilakukan oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus menjalin hubungan dengan karyawan dan memperlakukan mereka layaknya rekan kerja. Diantaranya PT. Infion Pharmaceutical membuat kebijakan yang transparan, komunikasi pimpinan dengan karyawan yang baik dan membuat kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan agar terciptanya hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan.

Hasil dari penelitian ini sama Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Kemampuan.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
- e. Hubungan dengan organisasi.

V. Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan:

1). Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang harus dilakukan perusahaan ialah perusahaan harus memiliki spesifikasi/kekhususan kerja, konsistensi dalam menyampaikan informasi, waktu yang tepat dalam proses umpan balik, komunikasi perusahaan antar karyawan, dan melaksanakan itikad serta *teamwork*.2). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan Hubungan dengan Perusahaan.

Daftar Pustaka

- Auvi Ramadhani Fasha.2018."Cara cerdas meningkatkan kinerja karyawan". <https://www.cermati.com>.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Kanya Anindita.2018."Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan retail". <https://www.hashmicro.com>.
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, 2017. *Jurnal PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA*. Vol 5, No. 1.
- Manajemen Perusahaan PT. Infion Pharmaceutical. <https://www.infionpharma.com/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama, 2016. *Jurnal PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA KARYA MAS ART GALLERY*. Vol. 5, No.9,.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maria dan Wijono, 2012 *Jurnal PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI POLISI Di KEPOLISIAN RESOR (POLRES)*. Vol. 05 No. 02,
- Payaman J. Simanjuntak, 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*,
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Payaman
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. (2012). "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Sarwoto, 2005. *Perilaku Organisasi*, PT. Aditya Media, Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD*, Jurnal EMBA Vol. 3 No.3 September 2015.
- Yodi. 2018. Meningkatkan Kinerja yang baik. <http://www.komposiana.com>.