

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan farmasi merupakan industri yang kompleks dinamis dan kompetitif, padat modal dan padat karya, padat tenaga, multi dimensi serta dipengaruhi oleh lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan farmasi merupakan salah satu pendukung untuk terlaksananya pelayanan di rumah sakit.

Professional Sales Representative(PSR) atau *Detailer* merupakan satu diantara unit vital dari perusahaan farmasi karena PSR merupakan ujung tombak perusahaan dalam menjalankan usahanya. PSR sangat diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar profesi dan keilmuannya. Karena dalam kesehariannya PSR berhadapan langsung dengan customer sehingga apa yang diperbuat PSR dapat mencerminkan kualitas dari perusahaan farmasi tersebut.

Untuk mempertahankan kualitas PSR prima satu diantara dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala agar kemampuan PSR dapat diketahui sehingga ada upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu PSR. Hasil penilaian kinerja akan berdampak terhadap pengembangan ketenagaan yang berkaitan dengan promosi, rotasi, mutasi dan terminasi serta penyesuaian kompensasi.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada personal yang memangku jabatan fungsional maupun

struktural, tetapi juga terhadap keseluruhan jajaran personal didalam organisasi(Yaslis ilyas,2001).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya(A.A.Anwar Mangkunegara, 1995).

Persepsi PSR terhadap penilaian kinerja adalah cara pandang atau sikap PSR terhadap penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap aspek-aspek penilaian kinerja yang berlaku di perusahaan farmasi tempat PSR tersebut bekerja

Satu di antara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah adanya sistem pemberian imbalan atau adanya sistem reward(Nofrinaldi, 2006). Upah atau imbalan yang langsung terikat dengan kinerja dapat memotivasi perbaikan dari kinerja individu karyawan(GeryDesler,1997). Akan tetapi langsung terkait dengan kinerja juga bisa mengakibatkan rusaknya motivasi kerja atau kinerja karyawan apabila sistem penilaian kinerja tidak adil atau keabsahan cara penilaian kinerja yang tidak jelas.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Bila sistem pemberian insentif dianggap bernilai bagi karyawan, maka akan mendatangkan persepsi yang positif terhadap sistem pemberian insentif tersebut.

MSD(Merck Sharp Dohme) merupakan perusahaan farmasi swasta yang berasal dari Amerika yang telah memberlakukan sistem pemberian insentif bagi peningkatan kinerja karyawannya. Tujuan diberlakukannya sistem insentif ini adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, tidak jarang terjadi perbedaan persepsi atau pandangan diantara individu atau kelompok individu dalam menterjemahkan arti pemberian insentif sehingga menimbulkan menurunnya kinerja pegawai. Pemberian insentif di MSD disesuaikan dengan masa kerja karyawannya.

Berdasarkan observasi awal di MSD mempunyai cabang diseluruh Indonesia termasuk di Jakarta yang beralamat di Jalan Sudirman. Total PSR yang berada di Jakarta sekitar 56 orang, dari total PSR yang berada di Jakarta sesuai dengan observasi awal sekitar 40% mempunyai persepsi bahwa pemberian insentif yang diberikan MSD tidak sesuai dengan kinerja dari PSR tersebut, karena sesuai dengan apa yang sudah disebutkan di atas bahwa pemberian insentif untuk PSR di MSD sesuai dengan masa kerja bukan disesuaikan dengan pencapaian target atau kinerja dari karyawannya.

Hal ini berdasarkan bahwa pemberian insentif untuk PSR di MSD tidak didasarkan pada kinerja karyawan tetapi pada masa kerja yaitu ada 2 tahapan pertama melihat pencapaian nasional terhadap target apabila nasional masuk maka insentif diberikan sesuai dengan masa kerja PSR tersebut baru setelah itu melihat pencapaian PSR perorangan sesuai

dengan pencapaiannya, sedangkan persepsi PSR harusnya apabila pencapaian target nasional masuk, insentif diberikan bukan menurut masa kerja tapi menurut kinerja atau pencapaian target PSR perorangan.

Menurut Notoatmojo kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: *ability, capacity, help, incentive, environment, validity, evaluation*. Jadi menurut Notoatmojo ternyata insentif merupakan satu diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik ingin meneliti **“Hubungan Persepsi PSR Tentang Kinerja Dengan Pemberian Insentif di Perusahaan Farmasi MSD.”**

B. Identifikasi Masalah

Pemberian insentif sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan gaji bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi pekerja. Terjadinya penurunan kinerja pegawai seringkali dikaitkan dengan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai tidak memadai. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga, untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif.

Dari sudut pandang perusahaan, insentif diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan dari sudut pandang pegawai insentif diberikan untuk mengkompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai

akan meningkat apabila perusahaan memberikan insentif dengan adil dan layak serta sesuai dengan prestasi kerja setiap pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan penulis dalam hal dana, tenaga, waktu dan teori, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada Hubungan Persepsi PSR Tentang Kinerja Dengan Pemberian Insentif di Perusahaan Farmasi MSD

D. Perumusan Masalah

Dengan melihat identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka peneliti merumuskan masalah “Adakah Hubungan Persepsi PSR Tentang Kinerja Dengan Pemberian Insentif di Perusahaan Farmasi MSD”

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran tentang Hubungan Persepsi PSR Tentang Kinerja Dengan Pemberian Insentif di Perusahaan Farmasi MSD

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui persepsi PSR tentang penilaian kinerja di Perusahaan Farmasi MSD
- b. Mengetahui perolehan insentif PSR di Perusahaan Farmasi MSD
- c. Mengetahui adanya hubungan persepsi PSR tentang kinerja dengan pemberian insentif di MSD.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang berharga dimana peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang Hubungan Persepsi PSR Tentang Kinerja Dengan Pemberian Insentif di Perusahaan Farmasi MSD serta dapat mengaplikasikan teori yang telah didapat selama menjalani pendidikan dengan situasi dilapangan.

2. Bagi Perusahaan Farmasi

Memberikan masukan kepada manajemen mengenai Hubungan Persepsi PSR Tentang Kinerja Dengan Pemberian Insentif di Perusahaan Farmasi MSD, serta bisa mengembangkan hubungan kemitraan antara universitas dengan perusahaan.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bacaan bagi pengemban program studi Kesehatan Masyarakat pada peminatan Manajemen Rumah Sakit berdasarkan situasi terkini yang didapatkan penulis selama meneliti di lapangan.