

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri merupakan usaha untuk memproduksi barang untuk dijadikan bahan baku atau bahan mentah. Melalui proses produksi penggarapan dengan jumlah yang besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan kualitas yang baik. Banyak negara-negara di dunia terus berupaya untuk menumbuhkan ekonominya. Langkah yang diambil oleh industri yakni mengembangkan dirinya dalam menunjang perdagangan.

Industri saling bersaing untuk mendapatkan tempat di pasar global, karena di dalam pasar global itu sendiri terjadi perdagangan bebas. Persaingan perusahaan semakin ketat terutama di sektor industri farmasi dimana sektor farmasi dalam hal ini sebagai perusahaan untuk memproduksi obat. Banyak sekali permintaan pasar yang mengharuskan perusahaan untuk dapat membuat obat sebanyak mungkin untuk memenuhi kebutuhan pasar. Sehingga perusahaan farmasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan agar dapat memenuhi target pasar.

Perusahaan PT Dankos Farma merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi dengan berbagai macam hasil produksi obat seperti Danalgin dan Cefradoxil. PT Dankos Farma berdiri sejak tahun 1974 hingga saat ini telah berusia 49 tahun. PT Dankos Farma terletak di Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur. PT Dankos Farma menjadi salah satu perusahaan farmasi terbesar di Indonesia, berdasarkan data dari Abdi (2022) dalam Liputan6.com PT Dankos Farma telah menguasai 6,59% pasar farmasi Indonesia yang terdiri dari 13,36% pasar obat bebas dan 2,12% pasar obat resep. PT Dankos Farma juga menjadi perusahaan farmasi dari Kalbe Grup yang menjadi pemasok produksi obat sebesar 40%, yang menjadikan PT Dankos Farma sebagai perusahaan yang memiliki target produksi lebih banyak dari pada perusahaan farmasi lainnya. PT Dankos Farma memiliki perkembangan yang signifikan dalam memproduksi obat.

Menjadi perusahaan farmasi terbesar di Indonesia, membuat PT Dankos Farma memperoleh permintaan pasar yang tinggi. Di tahun 2021 memiliki target sebesar 100.955.724 obat, pada tahun 2022 memiliki target sebesar 106.227.028 obat dan di tahun 2023 memiliki target sebesar 107.566.448 obat. Artinya data tersebut menggambarkan adanya peningkatan permintaan pasar yang tinggi. Hanya saja permintaan pasar yang tinggi tidak diikuti oleh produktivitas yang tinggi. Sejak tahun 2021 PT Dankos Farma hanya mampu mencapai target 72%.

Penurunan angka produktivitas ini menyebabkan PT Dankos Farma mengalami kerugian. Bonus dan *reward* yang biasanya diberikan di akhir tahun setiap tahunnya menjadi hilang, pembayaran gaji menjadi tidak tepat waktu bahkan sampai melakukan pemecatan karyawan (HRD, komunikasi pribadi, 22 Mei 2023). Rendahnya produktivitas PT Dankos Farma menggambarkan kinerja karyawan. Rendahnya produktivitas karyawan itu terlihat dari kedisiplinan karyawan yang rendah dan *key performance indikator* yang turun dari tahun 2020 – 2022. KPI yang menurun sebanyak 34.97% (HRD, komunikasi pribadi, 22 Mei 2023). Peneliti melakukan observasi pada departemen produksi yang mana ditemukan banyaknya operator yang lebih sering meninggalkan area kerjanya dan banyak dari operator yang tidak masuk kerja sehingga hal ini menyebabkan rendahnya produktivitas kinerja yang menyebabkan tidak tercapainya target produksi.

Dampak dari perilaku ini akan mempengaruhi kepada kinerja produksi dan juga akan menghambat jalannya produktivitas perusahaan yang akan menyebabkan tidak tercapainya target-target produksi yang dapat mengakibatkan ketidakseimbangannya pasokan obat bagi negara. Fakta ini menunjukkan perlu dilakukannya penanganan segera karena apabila tidak diatasi maka kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan menurun yang akibatnya perusahaan akan merugi serta tidak dapat memenuhi kebutuhan pasar dan juga akan terjadi ketidakseimbangan pasokan obat bagi negara.

Menurut (Mangkunegara, 2017) disebutkan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian menurut (Koopmans, 2014) dikatakan bahwa kinerja adalah pola perilaku atau tindakan karyawan yang searah dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah pola perilaku dan juga sebuah tindakan nyata yang dilakukan oleh karyawan yang mendukung dan sejalan dengan tujuan organisasi sehingga dapat mencapai target-target yang telah diatur oleh organisasi hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh (Koopmans, 2014). Kinerja yang baik yaitu kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan sebuah tugas dan juga memberikan kontribusi yang baik untuk mendukung jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang diduga memiliki kinerja yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap target yang diberikan, disiplin kerja yang tinggi, melakukan *improvement* untuk kemajuan perusahaan, memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Sebaliknya karyawan yang diduga memiliki kinerja yang rendah tidak dapat melaksanakan

tugasnya dengan baik, tidak memiliki kepedulian terhadap perusahaan, tidak disiplin dalam bekerja, dan tidak memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan (Koopmans, 2014).

Dampak dari rendahnya kinerja karyawan yaitu terjadi penurunannya produktivitas yang akan menimbulkan turunnya jumlah produksi yang dihasilkan dan tidak dapat memenuhi target pasar yang akan berdampak kepada ketidakseimbangannya pasokan obat bagi negara. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian (Kasmir, 2016). Menurut Allport (dalam Feist et al., 2018) kepribadian adalah organisasi yang dinamis mulai dari sistem psikofisik pada individu yang turut membantu dalam menentukan cara-cara uniknya pada saat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2016) kepribadian (*personality*) adalah jumlah total cara-cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Begitu juga yang dikatakan oleh Eysenck (dalam Feist et al., 2018) bahwa kepribadian sebagai seluruh pola perilaku, baik yang aktual maupun yang potensial dari organisme yang ditentukan oleh pembawaan dan lingkungan.

Dari beberapa definisi di atas peneliti menyimpulkan kepribadian adalah cara seseorang dalam merespon dan juga melakukan interaksi dengan orang lain, seseorang menunjukkan dirinya, baik itu dari sikap, sifat, pola pikir, emosi dan juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya.

Menurut Eysenck kepribadian dibagi menjadi dua tipe yaitu *ekstrovert* dan *introvert*. Menurut Eysenck individu dengan kepribadian *ekstrovert* adalah individu yang memiliki kekuatan atau kesadaran yang bersumber dari luar dirinya. Sehingga orang *ekstrovert* lebih mudah dalam berkomunikasi dan berhubungan dengan orang lain, orang yang banyak berbicara, mudah bergaul ketika berada ditempat yang baru, yang merupakan kelebihan dari seorang *ekstrovert*, sedangkan kelemahannya atau kekurangan dari orang *ekstrovert* tergesa-gesa dalam mengambil keputusan, kurang memiliki pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan kurang memikirkan resiko, serta mudah terprovokasi dengan situasi. Sedangkan individu dengan kepribadian *introvert* adalah individu yang memiliki kekuatan yang bersumber dari dalam dirinya. Sehingga orang *introvert* senang dalam kesendirian, lebih menyukai pekerjaan yang bersifat individu, berhati-hati dalam bertindak, sedikit memiliki teman namun komitmen dalam pertemanannya lebih terjaga, lebih mampu mengontrol emosi. Sedangkan kelemahannya orang *introvert* yaitu lama dalam mengambil keputusan, kurang ekspresif, terkesan memilih teman (Eysenck dalam Feist et al., 2018).

Karyawan yang memiliki kepribadian *ekstrovert* adalah karyawan yang mudah bergaul, memiliki banyak teman, mudah menempatkan diri disituasi yang baru, sehingga ketika mendapatkan kesulitan dalam bekerja orang *ekstrovert* mudah memperoleh bantuan dari teman nya, lingkungan positif membuat

karyawan dengan kepribadian *ekstrovert* nyaman dalam bekerja, yang membuatnya bersemangat dalam bekerja dan memiliki keinginan dalam meningkatkan kinerjanya. Di lain sisi orang dengan kepribadian *ekstrovert* dalam bekerja sangat tergesa-gesa, terburu-buru dalam mengambil keputusan, kurang mempertimbangkan resiko dalam jangka panjang sehingga dapat menurunkan kinerjanya, karena karyawan dengan kepribadian *ekstrovert* kurang memiliki pertimbangan terhadap kualitas pekerjaan hanya berfokus pada hasil akhir saja (Masyita et al., 2020). Karyawan yang memiliki kepribadian *introvert* adalah karyawan yang berhati-hati dalam bekerja, tidak bergantung kepada orang lain, membutuhkan rasa kenyamanan untuk dapat terbuka agar bisa totalitas dalam bekerja. Dilain sisi karyawan dengan kepribadian *introvert* juga lama dalam mengambil keputusan, lamban dalam bekerja dan waktu pekerjaannya menjadi lebih lama sehingga hal ini dapat menurunkan kinerjanya dan menjadi rendah (Masyita et al., 2020).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fiernaningsih (2017) dengan tema “Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas Lamongan” yang menghasilkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel elresas Lamongan. Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Aryaningtyas (2019) dengan tema “Pengaruh kepribadian proaktif, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di kota Semarang” menyatakan bahwa kepribadian proaktif, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pembeda dari penelitian ini yaitu kebanyakan penelitian yang dilakukan berhubungan dengan kemampuan berinteraksi, namun penelitian ini berhubungan dengan permasalahan-permasalahan industri organisasi, berhubungan dengan produktivitas dan berfokus kepada tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan farmasi yang memiliki permintaan pasar yang tinggi namun tidak seimbang dengan *output* yang diberikan yang menyebabkan perusahaan tidak dapat memenuhi target pasar dan perusahaan juga harus tetap memenuhi kebutuhan operasional perusahaan dengan baik di tengah hasil kinerja karyawan yang menurun. Dipilihnya PT Dankos Farma sebagai objek peneliti, karena PT Dankos Farma mengalami penurunan kinerja yang signifikan dibandingkan dari 5 *site* anak perusahaan yang tergabung dalam Kalbe Grup yaitu sebesar 6.82%. (HRD, komunikasi pribadi, 22 Mei 2023).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, dan ditemukannya fenomena turunya kinerja karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh kepribadian karyawan maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja

karyawan di PT Dankos Farma”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Dankos Farma.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah informasi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan atau kebijakan dalam perekrutan karyawan.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam penempatan posisi kerja karyawan agar tercapainya kinerja yang tinggi bagi perusahaan.