

Studi Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja *Researcher* (Direnbang) PT. Biofarma (Persero) Bandung

Descriptive Study of Job Satisfaction on *Researcher* (Direnbang) PT. Biofarma
(Persero) Bandung

¹Yasha Pangestika Rahmayanti Kharisma Putri, ²Temidamayanti Djamhoer

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

email: yashakharisma@gmail.com, temidamayanti@gmail.com

Abstract. In Indonesia, PT Bio Farma is the only company engaged in the health sector, which is a vaccine production. PT Bio Farma (Persero) is a State-Owned Enterprise (BUMN) that produces vaccines and sera to support immunization programs in Indonesia and other countries. PT Bio Farma (Persero) has entered the World Health Organization (WHO) prequalification list. Currently, there is a change in vision, mission, and policies that make an additional job for employees. Research and development directorate is a section that affected by this change. This section gets additional jobs such as biosimilar and stemcell, so their work is increasing, a gap year with their teammates, a discrepancy related to salary, space to work, miss communication between employees and superiors, unclear promotion system, and also unsuitable policies which have an impact on employees feelings towards job satisfaction. The purpose of this study is to describe the job satisfaction of researchers at PT. Biofarma (Persero) Bandung. This research is a descriptive study with a population of 50 people. Measurement based on Herzberg theory (two factor theory) using hygiene factors and motivator factors. The results showed that 20 people on the condition of high hygiene factors and high motivator factors, 8 people low hygiene factors and high motivator factors, and 22 people low hygiene factors and low motivator factors.

Keywords: Biofarma (Persero), Job Satisfaction (Two Factor Theory), Researcher

Abstrak. Di Indonesia, PT Bio Farma adalah satu-satunya perusahaan yang bergerak di sector kesehatan terkait vaksin yaitu tempat produksi vaksin. PT Bio Farma (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memproduksi vaksin dan sera untuk mendukung program imunisasi di Indonesia dan negara-negara lainnya. PT Bio Farma (Persero) telah masuk ke dalam daftar prakualifikasi World Health Organization (WHO). Saat ini, terjadi perubahan visi, misi, serta kebijakan yang membuat adanya penambahan pekerjaan bagi karyawan. Salah satu bagian yang terkena dampak dari adanya perubahan yaitu di direktorat penelitian dan pengembangan yaitu di bagian peneliti karena bagian ini mendapatkan penambahan pekerjaan seperti adanya selain vaksin yakni *biosimilar* dan *stemcell*, sehingga karyawan merasakan pekerjaan yang bertambah, adanya *gap year* dengan teman satu timnya, adanya ketidaksesuaian terkait dengan gaji, ruang untuk bekerja, adanya *miss* komunikasi yang sering terjadi antara karyawan dengan atasan, sistem promosi yang kurang begitu jelas, dan juga kebijakan yang tidak sesuai dengan karyawan saat ini yang berdampak pada perasaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja bagian *researcher* di PT. Biofarma (Persero) Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian studi deskriptif dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Pengukuran berdasarkan teori Herzberg (*two factor theory*) menggunakan *hygiene factor* dan *motivator factor* didapatkan data, 20 orang pada kondisi *hygiene factor* tinggi dan *motivator factor* tinggi, 8 orang *hygiene factor* rendah dan *motivator factor* tinggi, dan 22 orang *hygiene factor* rendah dan *motivator factor* rendah.

Kata Kunci : Biofarma, Kepuasan Kerja *TwoFactor Theory*, *Researcher*

A. Pendahuluan

Pada direktorat perencanaan dan pengembangan, terdapat bagian peneliti dimana ini menjadi *cost center* perusahaan yang berarti divisi ini menjadi beban perusahaan dalam hal pemakaian anggaran perusahaan. Saat adanya perubahan visi, misi, dan kebijakan yang akhirnya menambah

pekerjaan peneliti, menurut data yang ada telah terjadi peningkatan kesalahan sebesar 20% yang sebelumnya kesalahan terjadi sebesar 40%, dua tahun sekarang ini menjadi 60% pada saat melakukan penelitian yang berdampak pada penghasilan perusahaan. Selain itu, adanya juga penurunan kinerja karyawan pada

peneliti ini. Peneliti memiliki tugas menyiapkan produk baru sebelum masuk atau sebelum diproduksi untuk kebutuhan komersial. Biasanya diarahkan untuk kepentingan sertifikasi BPOM atau registrasi. Peneliti sendiri terdapat 70 orang karyawan dimana ada 50 karyawan tetap dan 20 karyawan *outsourcing*. Pada bagian peneliti juga terdapat kepala bagian, kepala seksi, dan juga *staff* peneliti. Karyawan tersebut ada yang sudah bekerja selama 5 tahun hingga 20 tahun di perusahaan ini. Dalam bagian ini, rata-rata karyawannya memiliki keahlian dibidang kimia, biologi, dan farmasi.

Dari wawancara yang dilakukan, karyawan menyampaikan keluhan-keluhan yang dirasakan. Menurut karyawan, terkait dengan pekerjaan, mereka merasa pekerjaan lebih berat karena adanya penambahan pekerjaan yang diberikan perusahaan yaitu selain vaksin juga adanya *biosimilar* dan *stemcell*. Saat dilaksanakan audit, seringkali ada beberapa karyawan yang dalam sehari tidak menyelesaikan tugasnya sehingga harus dibantu untuk menyelesaikan tugasnya. Audit yang dilakukan biasanya menggunakan waktu yang lama sampai hari libur pun karyawan tetap datang ke kantor untuk menyelesaikan tugas. Dalam menyelesaikan tugas, ada karyawan yang lebih senang menyelesaikan tugasnya dengan cepat untuk memenuhi target perusahaan dan ada juga beberapa karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya dan hanya datang untuk absen, karena *reward* yang diberikan oleh perusahaan dilihat dari sistem absensi bukan dari hasil pekerjaannya.

Pada bagian peneliti, memang pekerjaan yang dilakukan peneliti lebih banyak kerja tim, namun menurut divisi HR, karyawan merasa bermasalah dengan relasi antar anggota tim karena

adanya *gap year* di bagian peneliti. Saat ini peneliti bekerja bersama antara karyawan senior dan karyawan junior. Adanya karyawan senior dan junior dari lamanya bekerja ini menimbulkan kecanggungan antar karyawan. Karyawan senior merasa karyawan junior tidak mau berbagi pengetahuan yang dimiliki sedangkan karyawan junior merasa bahwa karyawan senior tidak mau berbagi pengalaman dalam penelitian. Namun, ada juga beberapa karyawan junior yang merasa baik-baik saja dengan karyawan senior dan mereka berani *sharing* terkait dengan pekerjaan dan senang bekerja tim agar pekerjaan bisa lebih cepat terselesaikan. Masalah lain yang dirasakan karyawan yaitu masalah komunikasi dengan supervisi karena dalam beberapa hal ada informasi yang tidak tersampaikan sehingga mengganggu pekerjaan mereka saat meneliti.

Dari penambahan pekerjaan ini pun karyawan menjadi mengeluhkan soal kenaikan gaji ataupun bonus yang dirasa tidak adil karena kenaikan gaji berlaku untuk semua karyawan dengan jumlah kenaikan yang sama. Namun, ada juga karyawan yang menerima dengan kenaikan gaji tersebut karena menurut mereka itu tidak merugikan. Selain itu juga, adanya penambahan karyawan baru di bagian peneliti membuat total peneliti menjadi 70 orang yang sebelumnya berjumlah 50 orang. Penambahan karyawan tersebut membuat peneliti mengeluh mengenai ruangan yang digunakan. Mereka merasa ruangan menjadi lebih sempit dan tidak nyaman karena menjadi tidak leluasa saat bekerja. Terkait keluhan tersebut, karyawan telah mengeluhkan pada atasan namun belum ada respon terkait perubahan ruang bekerja.

Menurut karyawan, mereka merasa membutuhkan pelatihan agar dapat mengembangkan dirinya sesuai dengan tujuan perusahaan, namun

terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Namun ada juga karyawan yang mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan sudah cukup membantu mereka dalam bekerja dan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Saat ini, mereka merasa sulit untuk naik jabatan, karena sistem pemilihan atasan berdasarkan relasi yang dimiliki dengan atasan sehingga tidak mempertimbangkan prestasi karyawan. Hal ini yang membuat karyawan merasa tidak senang dengan cara pemilihan tersebut karena dirasa tidak adil. Dari keluhan-keluhan karyawan yang muncul, fenomena ini mengarah pada kepuasan kerja.

B. Landasan Teori

Menurut Herzberg (1959), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menghindari dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik)..

Menurut Herzberg dalam Robbin (2013:206) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

Hygiene Factors adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja, termasuk di dalamnya yaitu uang/gaji (*salary*), Imbalan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Karyawan menginginkan sistem upah yang dipersepsikan sebagai adil, segaris dengan pengharapan karyawan. Gaji dipandang adil apabila didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Kondisi pekerjaan (*working condition*), Lingkungan kerja yang baik serta nyaman akan memudahkan karyawan

untuk mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dinilai dari fasilitas yang bersih dan modern, peralatan atau perlengkapan kantor yang memadai, lingkungan kerja yang tenang dan aman serta nyaman. Hubungan dengan rekan kerja (*relationship with peers*), Kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya saat bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial oleh karena itu karyawan ingin mempunyai rekan kerja yang ramah, membina hubungan, mendukung pelaksanaan tugas, dapat diajak bekerja sama, mempunyai rasa kesatuan yang kuat akan menghantarkan seorang karyawan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Supervisi (*supervision*), Bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan seperti bimbingan, dorongan, semangat, bantuan teknis, komunikasi informasi. Hubungan dengan atasan (*relationship with supervisor*) yaitu interaksi yang dilakukan oleh pegawai dengan atasannya dalam membina hubungan untuk pekerjaan atau tugas. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*) yaitu kebijakan yang diberikan adil bagi karyawan. Yang termasuk dalam kebijakan perusahaan dan administrasi ialah semua yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan perusahaan dalam mengatur jalannya pekerjaan di perusahaan.

Motivation Factors adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri seseorang seperti perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut merupakan kelompok Satisfiers. Herzberg (dalam Robbin 2013;206) menjelaskan faktor motivator adalah sebagai berikut : Prestasi (*achievement*) yaitu keberhasilan karyawan dalam

menyelesaikan tugas, besar kecilnya karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi, melakukan pekerjaan yang terbaik, berprestasi, penilaian prestasi kerja dilakukan secara konsisten, adil, objektif, komitmen terhadap prestasi yang dicapai selama bekerja. Pengakuan (*recognition*) yaitu besar

kecilnya penghargaan atau penghormatan, pujian, pengakuan yang diberikan atasan kepada karyawan atas hasil kerjanya. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) yaitu besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, menawarkan beragam tugas, kebebasan, umpan balik mengenai betapa baik karyawan bekerja. Tanggung jawab (*responsibility*) yaitu tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugasnya yang harus diselesaikan, menjalankan dengan baik ketika diberi kekuasaan, kewenangan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sebagai tanggung jawab, sanksi yang tegas atas sikap dari pelaksanaan tugas. Promosi (*advancement*) yaitu besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya. Pertumbuhan dan pengembangan diri (*growth*) yaitu besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat berkembang kompetensinya dalam pekerjaan tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

| KOMBINASI | FRE KUE NSI | PERS ENTA SE | KATE GORI |
|--|-------------|--------------|------------|
| <i>Hygiene factor</i> tinggi <i>motivator factor</i> tinggi | 20 | 40% | Kelompok A |
| <i>Hygiene factor</i> tinggi <i>motivator factor</i> rendah | 0 | 0% | Kelompok B |
| <i>Hygiene factor</i> rendah <i>motivator factor</i> tinggi | 8 | 16% | Kelompok C |
| <i>Hygiene factor</i> rendah <i>motivator factor</i> rendah | 22 | 44% | Kelompok D |
| TOTAL | 50 | | |

Pada kelompok A sebanyak 20 orang memiliki skor tinggi pada aspek hygiene factor dengan urutan aspek yang memiliki skor tertinggi adalah relationship with supervisor, supervision, relationship with peers, salary, working condition, dan company policies. Dan untuk motivator factor dengan urutan aspek yang memiliki skor tertinggi yaitu work it self, growth, responsibility, recognition, achievement, dan advancement.

Pada kelompok C sebanyak 8 orang memiliki skor rendah pada aspek hygiene factor dengan urutan aspek yang memiliki skor terbanyak adalah supervision, salary, company policies, relationship with supervisor, working condition, dan relationship with peers. Dan untuk motivator factor dengan urutan aspek yang memiliki skor tertinggi yaitu work it self, growth, advancement, responsibility, recognition, dan achievement.

Pada kelompok D memiliki skor rendah pada aspek hygiene factor dengan urutan aspek yang memiliki skor terbanyak adalah salary,

relationship with supervisor, working condition, company policies, supervision, dan relationship with peers. Dan untuk motivator factor rendah dengan urutan aspek yang memiliki skor tertinggi yaitu advancement, achievement, responsibility, recognition, work it self, dan growth.

Berdasarkan Demografi

Berdasarkan jenis kelamin, total 50 karyawan tersebar pada masing-masing kelompok A sejumlah 12 orang atau 24% laki-laki dan 8 orang atau 16% perempuan yang merasakan kondisi *no dissatisfied* dan *satisfied*, pada kelompok C terdapat 6 orang atau 12% laki-laki dan 2 orang atau 4% perempuan yang merasakan kondisi *dissatisfied* dan *satisfied*, lalu pada kelompok D terdapat 16 orang atau 32% laki-laki dan 6 orang atau 12% perempuan yang merasakan kondisi *dissatisfied* dan *no satisfied*.

Berdasarkan usia, terdapat 42 orang atau 84% karyawan yang berusia 25-44 tahun yang masing-masing sejumlah 18 orang atau 36% pada kelompok A yang merasakan kondisi *satisfied*, 7 orang atau 14% pada kelompok C yang merasakan kondisi *dissatisfied* dan *satisfied* dan 17 orang atau 34% pada kelompok D yang merasakan kondisi *dissatisfied*. Terdapat 8 orang atau 16% karyawan yang berusia 45-65 tahun yang masing-masing tersebar pada kelompok A sejumlah 2 orang atau 4% merasakan kondisi *satisfied*, pada kelompok C yaitu 1 orang atau 2% merasakan kondisi *dissatisfied* dan kondisi *satisfied* serta 5 orang atau 10% pada kelompok D yang merasakan kondisi *dissatisfied*.

Berdasarkan pangkat (golongan), total karyawan yang bekerja menjadi staff sebanyak 6 atau

12%, kepala seksi 6 orang atau 12% dan kepala bagian 7 orang atau 14% yang tersebar pada kelompok A yang merasakan kondisi *satisfied*, pada kelompok C terdapat 8 orang atau 16% staff orang yang merasakan kondisi *dissatisfied* dan kondisi *satisfied*, lalu pada kelompok D terdapat 21 orang staff atau 42% serta 1 orang atau 2% kepala seksi yang mengalami kondisi *dissatisfied*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari hasil pengolahan data dan pembahasannya, maka dapat disimpulkan:

1. Kelompok A terdapat 20 orang (40%) yang memiliki *hygiene factor* tinggi dan *motivator factor* tinggi, kelompok C terdapat 8 orang (16%) yang memiliki *hygiene factor* rendah dan *motivator factor* tinggi. Dan kelompok D terdapat 22 orang (44%) yang memiliki *hygiene factor* rendah dan *motivator factor* rendah.
2. Karyawan laki-laki yang merasakan *dissatisfied* lebih banyak berada kelompok D sedangkan karyawan yang merasakan *satisfied* lebih banyak berada di kelompok A.
3. Karyawan dengan rentang usia 25-44 tahun lebih banyak terdapat pada kelompok A sebanyak 18 orang dan rentang usia 45-65 tahun sebanyak 2 orang yang mengalami *satisfied*. Sedangkan karyawan dengan rentang usia 22-44 tahun pada kelompok D sebanyak 17 orang dan rentang usia 45-65 tahun sebanyak 5 orang yang mengalami *dissatisfied*.
4. Karyawan dengan jabatan kepala bagian dan kepala seksi lebih banyak terdapat di kelompok A yang mengalami

satisfied. Sedangkan karyawan dengan jabatan staff terdapat pada kelompok D yang mengalami kondisi *dissatisfied*.

Motivation to Work. 2 Edition.
New
York: John Wiley & sons, Inc.

E. Saran

1. HRD PT. Biofarma (Persero) Bandung perlu meninjau dan mengevaluasi kembali karyawan pada kelompok D, perhatikan pemenuhan *hygiene factor* dan *motivator factor*. Perlu diperhatikan mengenai kebijakan gaji yang baru, dan hubungan dengan atasannya agar bisa lebih baik lagi, memperhatikan fasilitas untuk karyawan agar nyaman saat bekerja. Selain itu memperhatikan juga kesempatan karyawan untuk promosi di perusahaan serta pemberian reward agar karyawan bersemangat untuk berprestasi di perusahaan.
2. Karyawan yang terdapat di kelompok C perlu diperhatikan kembali pemenuhan *hygiene factor* yang ada seperti supervisi, gaji dan tunjangan serta kebijakan dari perusahaan.

Daftar Pustaka

- Admin. Sejarah Singkat PT. Bio Farma (Persero) Bandung. Diakses dari : <http://www.biofarma.co.id/> pada 27 September 2019
- _____. Struktur Organisasi PT. Bio Farma (Persero) Bandung. Diakses dari : <http://www.biofarma.co.id/> pada 27 September 2019
- Hasibuan, Malayu S.P (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg Frederick, et. Al, (1959). *The*