

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di Indonesia usaha yang bergerak di bidang kefarmasian merupakan salah satu industri yang berkembang cukup pesat dengan pasar yang terus berkembang. Indonesia merupakan salah satu pasar farmasi terbesar di kawasan ASEAN. Dari data Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia (BPOM RI, 2005), pertumbuhan industri farmasi Indonesia rata-rata mencapai 14,10% per tahun lebih tinggi dari angka pertumbuhan nasional yang hanya mencapai 5-6% per tahun. Pertumbuhan di industri farmasi tentu saja tidak lepas dari peranan sumber daya manusianya yang berkualitas dan sistim manajemen yang baik.

Kekhasan perusahaan farmasi adalah adanya kedisiplinan yang ketat bagi semua karyawannya baik itu dalam hal absensi maupun dalam hal mematuhi Standart Operasional Perusahaan (SOP) dan Kebijakan Mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat berdampak terhadap kualitas obat-obatan yang dihasilkan oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan farmasi. Selain kedisiplinan, bekerja dengan ketepatan serta ketelitian sangat ditekankan kepada karyawannya. Baik karyawan yang bekerja di departemen logistik, penelitian pengembangan maupun produksi, sehingga dengan demikian perusahaan farmasi selain memerlukan sistem produksi serta peraturan yang ketat dan konsisten perusahaan juga memerlukan Sumber Daya

Manusia yang berkualitas agar mampu menjalankan peraturan dan sistem tersebut juga menghasilkan produk yang bermutu .

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan, laju produktivitas serta aset yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya terus dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka pemilihan terhadap sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan oleh pengelola suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang potensial, diharapkan dapat menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Ketidakmampuan manajemen perusahaan farmasi dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan mengakibatkan tingkat resiko operasional yang berbahaya. Investasi pada sumber daya manusia memang tidak dapat diukur keuntungannya dalam jumlah rupiah, tetapi akan dapat diamati dan dirasakan keberadaannya. Untuk menjadikan karyawannya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas berbagai upaya sudah dilakukan oleh beberapa perusahaan seperti pemberian program pelatihan dan pengembangan baik berupa pelatihan

*soft skills* maupun *hard skills*, perbaikan kompensasi dan pemberian *punishment*, serta penetapan jenjang karier yang jelas pada karyawan.

Dewasa ini kerugian yang dialami oleh PT. “X” Farmasi Bandung merupakan akibat dari resiko operasional yang disebabkan oleh lemahnya sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain itu dengan adanya persaingan antar perusahaan industri farmasi sejenis yang semakin meningkat, kenaikan bahan baku obat, serta keadaan perusahaan farmasi “X” Bandung yang sedang membangun pabrik baru hal tersebut menuntut perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan data laporan tahun 2010, kerugian yang dialami oleh PT. “X” farmasi Bandung dalam hal ketenagakerjaan adalah perusahaan seringkali menanggung berupa pembayaran biaya pesangon yang cukup tinggi pada saat akan melaksanakan operasi perusahaan yang lebih efektif. Salah satu alternatifnya adalah dengan mengadakan sistem kontrak karyawan. Hal tersebut merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Di dalam sistem kontrak ini, yang membedakan karyawan tetap dengan karyawan kontrak hanyalah pada pesangon yang diberikan oleh perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan adanya ikatan kerja dalam waktu tertentu

bagi karyawan kontrak. Pihak perusahaan menerapkan sistem kontrak terhadap beberapa karyawan di bagian-bagian tertentu. Salah satu sistem kontrak karyawan yang telah diterapkan di PT. “X” farmasi Bandung adalah selama 6 (enam) bulan, jika karyawan tersebut dalam jangka waktu 6 bulan menunjukkan prestasi serta dedikasi yang baik, maka karyawan tersebut dapat diperpanjang kontraknya untuk jangka waktu 6 (enam) bulan lagi. Jika selama 6 (enam) bulan ke-dua karyawan tersebut mampu mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja dan dedikasinya, maka ada kemungkinan karyawan tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Yang menjadi kriteria penilaian seorang karyawan dianggap memiliki prestasi kerjan yang baik antara lain dilihat dari *working moral* yang terdiri dari absensi, disiplin dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan Cara Pembuatan Obat yang Baik dan Benar (CPOB), disiplin dan tanggung jawab terhadap alat-alat kerja dan penunjang kerja. Yang ke dua adalah *Quality of work* yang terdiri dari prestasi kerja dan sikap kerja. Masing-masing aspek tersebut memiliki bobot minimal dalam penilaiannya dimana seorang karyawan dituntut untuk harus bisa memenuhi nilai minimal tersebut, diantaranya adalah absensi, keterlambatan dan kekurangan jam kerja, disiplin CPOB dan tanggung jawab terhadap alat-alat kerja dan penunjang kerja, disiplin terhadap lingkungan kerja, prestasi kerja dan sikap kerja.

Perusahaan farmasi “ X” Bandung sangat menekankan agar para karyawannya dapat bekerja sesuai dengan standard CPOB terkini yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan, karena dengan bekerja sesuai dengan standard CPOB makan akan meminimalisir bahkan menghindari produk dalam hal ini obat-obatan yang dihasilkan dari kontaminasi silang yang penyebab utamanya disebabkan oleh manusia dimana berdampak dari kontaminasi obat tersebut dapat merugikan baik konsumen maupun karyawan yang berkerja di perusahaan farmasi bahkan menyebabkan perusahaan tersebut ditutup oleh BPOM-RI( Badan Pengawasan Obat dan Makanan Republik Indonesia)

Lebih lanjut, menurut *manager* HRD PT. “X” farmasi Bandung menyebutkan bahwa para karyawan yang bekerja di PT. “X” farmasi Bandung dan terikat sistem kontrak salah satu bagiannya adalah karyawan level pelaksana pada bagian produksi. Karyawan kontrak akan memiliki peluang lebih besar untuk diangkat menjadi karyawan tetap atau diperpanjang kontraknya bila pihak perusahaan merasa puas dengan kinerja mereka. Pihak perusahaan tidak menginginkan terjadinya pemutusan kerja setelah masa kontraknya habis dengan berbagai alasan, sebagai akibatnya pihak perusahaan harus kembali merekrut karyawan kontrak baru dan akan memerlukan waktu lebih lama untuk proses perekrutan tersebut. Hal ini pula yang membuat pihak perusahaan memutuskan untuk mengangkat karyawan kontrak yang sudah habis masa kontraknya namun memiliki prestasi kerja yang baik untuk dijadikan pegawai tetap daripada merekrut karyawan baru lagi. Karena diharapkan karyawan tersebut akan tetap memberikan prestasi atau *performace* kerja yang memuaskan.

Porter dan Laweler (1967) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah “*Successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan perusahaan farmasi “X” untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Vroom (1964) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi dimana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan suatu kerja dan merupakan ciri yang stabil. Faktor-faktor seperti keahlian, minat, motivasi serta situasi pekerjaan turut pula berperan dalam pencapaian suatu prestasi (Sutarto Wijono dalam Psikologi Industri dan Organisasi 2010). Maka dapat dikatakan perusahaan farmasi “X” menginginkan baik karyawan yang berstatus pegawai tetap maupun kontrak agar mampu mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerjanya dimana hal ini akan berimbas pada produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya karyawan produksi level pelaksana sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja serta produktifitas yang baik bagi perusahaan, pihak perusahaan sudah melakukan rekrutmen dan seleksi yang cukup ketat bagi para calon karyawan yang melamar. Dimulai dari pemeriksaan berkas lamaran dengan melihat persyaratan pendidikan minimum yang dibutuhkan, kemudian dilakukan tes kesehatan, psikotest, *technical test* kemudian menempatkan karyawan yang lolos pada tahap pengetesan akan di tempatkan pada posisi yang tepat. Dalam seleksi tersebut seorang calon karyawan produksi level pelaksana harus lulus pemeriksaan berkas surat lamaran

dimana salah satu persyaratannya adalah dengan melihat nilai raport bagi yang lulusan SMU/SMK dengan nilai rata-rata adalah 6. Untuk persyaratan tes kesehatan yang dinyatakan lolos adalah mereka yang tidak buta huruf, tidak memiliki alergi pada obat antibiotik tidak memiliki penyakit jantung dan paru-paru. Sedangkan aspek psikologis yang diukur adalah daya tangkap, kemampuan mengingat, minat terhadap pekerjaan di dunia farmasi khususnya di pabrik, motivasi kerja, ketelitian, dan kerjasama dimana mereka harus berada pada taraf rata-rata. (sumber: HRD PT “X” farmasi Bandung).

Setelah rekrutment dan seleksi dilakukan, diberikan pula pembekalan mengenai *company profile*, dijelaskan pula mengenai sistim *reward* dan *punishment* dengan diberlakukannya sangsi-sangsi baik berupa teguran lisan dan tulisan dalam hal kedisiplinan serta absensi. Untuk menanggulangi kesalahan yang terjadi dalam proses produksi, maka para karyawan baru akan diberi pelatihan mengenai CPOB sehingga setiap karyawan memahami bagaimana cara bertingkah laku didalam ruangan produksi dan paham dalam menggunakan alat-alat produksi sesuai dengan standar bahkan pelatihan mengenai CPOB ini tidak hanya satu kali saja diberikan pada saat karyawan tersebut bergabung namun setiap enam bulannya diadakan pelatihan kembali untuk mengingat pelatihan yang sudah pernah diberikan mengenai CPOB.

Menurut manajer HRD PT. “X” farmasi Bandung secara umum karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung merasa lebih merasa aman. Sebab kepastian masa depan kerja tidak dibatasi oleh waktu atau masa

kontrak. Salah satu faktor yang akan membuat mereka termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja dan menghasilkan prestasi yang baik adalah kenaikan gaji serta fasilitas yang diberikan perusahaan. Adanya rasa aman menjadi karyawan tetap, tak jarang menjadikan karyawan yang bersangkutan terlena dan tidak terpacu dengan target-target perusahaan. Kondisi ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target dan produktivitas perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. "X" farmasi Bandung, menurut manajer bagian produksi, karyawan yang awalnya berstatus karyawan kontrak kemudian diangkat menjadi karyawan tetap karena kinerjanya dinilai baik, namun kenyataannya setelah diangkat menjadi karyawan tetap setelah beberapa bulan setelah pengangkatan pegawai, mereka tidak mampu mempertahankan prestasi kerjanya seperti pada saat mereka berstatus karyawan kontrak. Hal itu mengakibatkan terganggunya proses produksi dan membuat para manajer khususnya manajer bagian produksi menjadi kecewa terhadap anak buahnya tersebut.

Berdasarkan data HRD juga didapatkan, karyawan kontrak yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap menunjukkan prestasi kerja yang buruk seperti seringkali mereka ijin absen terutama pada Hari Senin dan Hari Jumat, datang terlambat meskipun beberapa karyawan sudah diberikan peringatan dan sangsi berupa surat peringatan namun hal itu hanya mampu bertahan beberapa bulan saja dan mereka akan kembali datang terlambat ke tempat kerja. Pada saat bekerja mereka tidak mampu mengerjakan sesuai target yang sudah ditetapkan mereka

lebih banyak berbicara dengan rekan kerjanya sehingga mengakibatkan terhambatnya proses produksi ataupun karena ketidaktelitian dalam bekerja sehingga mereka salah memasukan campuran obat ataupun salah malakukan pengoperasian mesin. Kurangnya inisiatif jika terdapat permasalahan dalam proses produksi dimana mereka lebih suka menunggu teman untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Ketika karyawan tersebut diberikan teguran maupun kritikan, karyawan kurang mau mendengarkan kritikan dari atasan sehingga mengakibatkan mereka mengulangi kesalahan yang sama lagi di masa yang akan datang.

Data dari HRD tahun 2011, didapatkan sebanyak 220 orang yang berstatus karyawan tetap dan 150 orang yang berstatus karyawan kontrak pada bagian produksi. Berdasarkan data HRD dan hasil wawancara dengan asisen manajer bagian produksi, didapatkan dalam rentang waktu April-September 2011, sebanyak 35 orang karyawan tetap (16%) yang memiliki prestasi kerja yang rendah dimana mereka lebih banyak mengobrol pada saat bekerja sehingga seringkali tidak mampu mencapai target produksi yang diberikan. Terdapat 25 orang (11.4%) dalam 2 bulan terakhir (Agustus-September) sudah sebanyak 2 – 3 kali tidak masuk kerja tanpa ada surat keterangan sakit atau keterangan apapun sehingga mereka diberi surat pringatan ke-2 dan sebanyak 10 orang karyawan (4.5%) sudah 3 bulan terakhir ini datang terlambat sudah lebih dari 5 kali dan sudah mendapatkan surat peringatan ke-2 namun mereka belum menunjukkan perubahan. Sebanyak 2 orang karyawan (0.9%) sudah mendapatkan surat peringatan ke-2 karena salah memasukan campuran obat dalam 2 bulan terakhir

ini sehingga mengakibatkan kerugian pada proses produksi dan target yang ditetapkan tidak tercapai.

Menurut pihak HRD setiap tahunnya masing–masing atasan dari setiap departemen melakukan evaluasi penilaian kinerja terhadap bawahannya baik itu karyawan yang berstatus kontrak maupun karyawan yang berstatus tetap, dimana penilaian tersebut dilakukan per 4 bulan dan hasil akhirnya digunakan sebagai acuan untuk menentukan kenaikan gaji. Mengenai penilaian kinerja tersebut, setiap karyawan sudah mengetahuinya dan diharapkan setiap karyawan akan memberikan *performace* yang terbaik pada saat bekerja. Hal–hal yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan untuk bagian produksi adalah yang pertama *working moral* yang terdiri dari absensi, nilai minimal 60, keterlambatan dan kekurangan jam kerja nilai minimal 60, Disiplin CPOB nilai minimal 70, disiplin dan tanggung jawab terhadap alat–alat kerja dan penunjang kerja nilai minimal 70, disiplin terhadap lingkungan kerja nilai minimal 70, prestasi kerja dan sikap kerja masing–masing nilai minimal 70. Berdasarkan data yang didapat dari pihak HRD, hasil penilaian kinerja pada tahun 2011 (Priode Januari–Agustus), karyawan level pelaksana yang berstatus pegawai tetap pada bagian produksi sebanyak 75 orang (34%) mendapatkan penilaian kinerja dibawah rata–rata yaitu 60.

Rendahnya prestasi kerja yang ditunjukkan pada karyawan level pelaksana yang berstatus pegawai tetap pada bagian produksi dapat menimbulkan kerugian baik segi waktu, tenaga, materi dan dengan tidak terpenuhinya target produksi

yang sudah ditentukan perusahaan dapat menimbulkan kerugian karena proses produksi menjadi terhambat. Di sisi lain perusahaan sudah memberikan fasilitas seperti karyawisata untuk semua level karyawan yang berstatus karyawan tetap untuk meningkatkan keakraban, *refreshing* keluar dari rutinitas kerja. Selain gaji pokok, mereka juga mendapatkan makan siang dari perusahaan, fasilitas kesehatan dan klinik gratis bagi karyawan dan keluarga, serta keanggotaan koperasi simpan pinjam khusus karyawan yang berstatus tetap. Dengan fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan menurut manajer HRD, perusahaan berharap fasilitas tersebut dapat memotivasi setiap karyawan untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik terutama bagi karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap. Oleh karena itu, perlu adanya penanganan yang tepat agar setiap karyawan memiliki keinginan untuk mencapai prestasi yang baik dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Penanganan ini harus tepat sasaran artinya apakah rendahnya prestasi kerja karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap pada bagian produksi didasari oleh motivasi berprestasi yang rendah sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk berprestasi.

Peneliti juga mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner motivasi berprestasi dalam bekerja pada 50 orang karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap untuk mengetahui apakah karena motivasi berprestasi dalam bekerja yang rendah maka prestasi kerja pada karyawan produksi level pelaksana menjadi rendah dimana hal tersebut terlihat dari hasil penilaian tahunan yang dilakukan oleh pihak atasan dan HRD. Karena ditinjau dari cara rekrutmen,

seleksi serta fasilitas dan tunjangan yang disediakan oleh perusahaan, menurut manajer HRD PT “X” farmasi, seharusnya mereka mampu mempertahankan prestasi dan produktifitas dalam bekerja. Namun kenyataan yang ada menunjukkan hal yang sebaliknya. Berdasarkan data didapatkan (kuesioner merupakan modifikasi dari kuesioner yang disusun oleh Delli AB Simangunsong (2010) bahwa sebanyak 30 orang (60%) mempunyai derajat motivasi yang rendah.

Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mc. Clelland (1953) menyatakan bahwa motivasi yang paling penting di dalam bekerja adalah motivasi untuk berprestasi, dimana seorang karyawan cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memilih suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses. Karyawan produksi level pelaksana yang bestatus pegawai tetap yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi tentunya akan ditampilkan dalam *performance* kerjanya. Aktivitas yang didasari dengan motivasi berprestasi kerja yang kuat akan membuat karyawan lebih bersemangat dan akan berusaha bekerja dengan memfokuskan dirinya pada kegiatan yang ditugaskan.

Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan khususnya perusahaan farmasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan melalui prestasi kerja terhadap perusahaan, merupakan cerminan

motivasi berprestasi dalam bekerja pada diri karyawan yang tinggi. Motivasi berprestasi dalam bekerja menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi dalam bekerja yang tinggi pada karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing serta menghasilkan prestasi kerja yang tinggi di kalangan para karyawan terutama karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap.

Adanya prestasi kerja dibawah rata-rata serta didapatkannya derajat motivasi berprestasi yang rendah pada karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap serta adanya teori yang menyatakan bahwa motivasi yang paling penting di dalam bekerja adalah motivasi untuk berprestasi. Dan salah satu bentuk intervensi yang dapat digunakan untuk mempengaruhi motivasi berprestasi pada karyawan produksi adalah pelatihan. Pelatihan yang diberikan merupakan suatu bentuk *experiential learning*, dimana pelatihan ini merupakan model pembelajaran yang dimulai dengan mendapatkan pengalaman langsung yang diikuti dengan suatu pemikiran, diskusi, analisis dan evaluasi dari pengalaman tersebut (Weight, albert, Participative Education and The Inevitable Revolution in Journal of Creative Behaviour, Vol 4, No 4, Fall 1970. Pp 234-282). Dalam hal ini pelatihan yang diberikan kepada karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap di PT."X" Farmasi Bandung bertujuan memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi berprestasi dalam bekerja.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, melihat fakta ditunjang dengan teori yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dapat meningkatkan *performance* kerja karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap di PT.”X” Farmasi Bandung maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah dengan diberikannya pelatihan mengenai peningkatan motivasi berprestasi dalam bekerja maka motivasi mereka akan berbeda dengan sebelum diberikan pelatihan. Oleh karena itu peneliti menyusun suatu intervensi bagi PT “X” farmasi Bandung berupa penyusunan modul *Achievement Motivation Training* (AMT) kemudian dilakukan pelatihan dimana sebelumnya belum pernah ada modul pelatihan AMT yang disusun dan dilakukan pelatihan oleh pihak perusahaan bagi karyawannya. Perancang modul *Achievement Motivation Training* dan pelatihan ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi berprestasi dari karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan AMT.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang ada di PT.”X” farmasi Bandung tersebut, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan motivasi berprestasi dalam bekerja antara sebelum dan sesudah dilakukan penyusunan modul AMT dan diberikan pelaksanaan berupa pelatihan AMT pada karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap di PT.”X” Farmasi Bandung yang memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja yang rendah.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah modul pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi berprestasi dalam bekerja pada karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap di PT."X" Farmasi Bandung antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan AMT

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Memperoleh modul pelatihan yang teruji yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja bagi karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap di PT."X" Farmasi Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Teoritis

- Memperdalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi khususnya dalam peningkatan motivasi berprestasi dalam bekerja kerja pada karyawan.

Kegunaan Praktis

- Bagi perusahaan dapat mengetahui apakah ada pengaruh peningkatan motivasi berprestasi karyawannya terhadap prestasi kerja dan

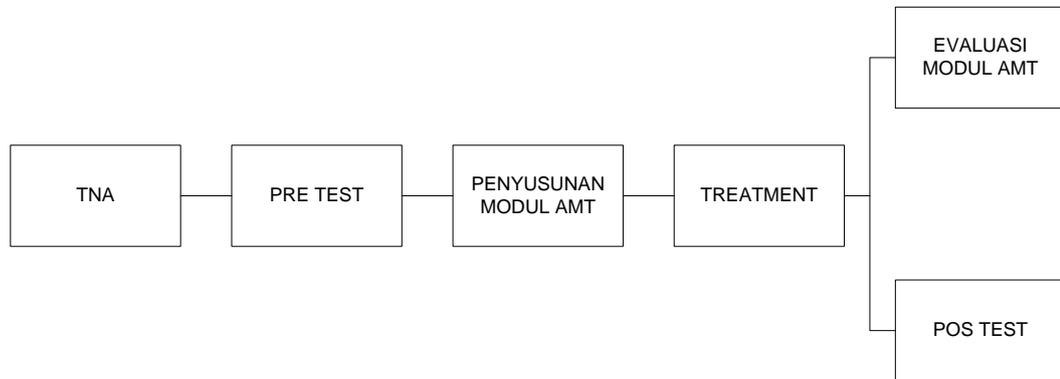
bagaimana pengaruhnya untuk membantu mengoptimalkan kinerja karyawan.

- Bagi perusahaan khususnya bagian SDM dapat digunakan dalam menyusun program kerja yang terkait pelatihan dan pengembangan SDM di PT. "X" Farmasi Bandung.

### **1.5 Metodologi penelitian**

Penelitian ini untuk menghasilkan modul pelatihan *Achievement Motivation Training* dan melihat signifikansinya terhadap perubahan motivasi berprestasi dalam bekerja antara sebelum dan sesudah pelatihan bagi karyawan produksi level pelaksana yang berstatus pegawai tetap di PT."X" Farmasi Bandung. Metode ini menggunakan *quasi experimental* dikarenakan kontrol terhadap karyawan tidak sepenuhnya dapat dilakukan. Hal yang tidak dapat dikontrol antara lain latar belakang keluarga karyawan, kondisi/situasi perusahaan yang mencakup gaya kepemimpinan, perubahan kebijakan, peralatan/lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Uraian diatas dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Bagan 1.1 Rancangan Penelitian