



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di
Divisi Produksi Vaksin Bakteri dan Vaksin Virus
PT. Bio Farma (Persero)

Skripsi

Oleh

Sari Ramadhani Sudradjat

2014320187

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di
Divisi Produksi Vaksin Bakteri dan Vaksin Virus
PT. Bio Farma (Persero)

Skripsi

Oleh

Sari Ramadhani Sudradjat

2014320187

Pembimbing,

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si

Bandung

2019

**Univeritas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**



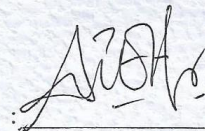
Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Sari Ramadhani Sudradjat
Nomor Pokok : 2014320187
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di
Divisi Produksi Vaksin Bakteri dan Vaksin Virus PT. Bio
Farma (Persero)

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 08 Januari 2019
dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

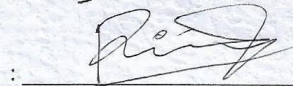
Ketua sidang merangkap anggota
Fransiska Anita Subari, S.S., M.M



Sekretaris merangkap pembimbing
Marihhot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si



Anggota
James Rianto Situmorang, Drs., M.M.



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sari Ramadhani Sudradjat

NPM : 2014320187

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di
Divisi Produksi Vaksin Bakteri dan Vaksin Virus PT. Bio
Farma (Persero).

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip atau ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 08 Januari 2019

Sari Ramadhani Sudradjat

ABSTRAK

Nama : Sari Ramadhani Sudradjat

NPM : 2014320187

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Divisi Produksi Vaksin Bakteri dan Vaksin Virus PT. Bio Farma (Persero)

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis yang terjadi diantara perusahaan-perusahaan semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, dan profesional sehingga dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini sebuah perusahaan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya agar kinerja pegawai tersebut dapat terus meningkat. Maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di PT Bio Farma (Persero).

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Divisi Produksi Vaksin PT. Bio Farma (Persero), serta untuk mengetahui dan memahami hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai PT Bio Farma (Persero). Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional (*correlational research*). Penelitian ini dilakukan terhadap 47 pegawai pada Divisi Produksi Vaksin PT. Bio Farma (Persero). Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner, wawancara, dan studi dokumen/ literatur.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja pada pegawai Divisi Produksi Vaksin PT. Bio Farma (Persero) termasuk dalam kategori baik, dan kinerja pegawai Divisi Produksi Vaksin PT. Bio Farma (Persero) termasuk ke dalam kategori cukup baik. Berdasarkan data yang diperoleh dilakukan uji koefisien korelasi ditemukan bahwa $r = 0,849$ dimana dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

Namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki oleh perusahaan yaitu diantaranya PT Bio Farma (Persero) harus lebih membuka saluran aspirasi bagi para pegawai yang ingin menyampaikan pendapat. Hal ini diperlukan demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan berdampak pula pada peningkatan hasil kerja serta perlu melakukan evaluasi dan penilaian kinerja secara berkala dan konsisten sehingga dapat memonitor segala perkembangan yang terjadi dalam dinamika kepegawaian.

ABSTRACT

Name : Sari Ramadhani Sudradjat

NPM : 2014320187

Title : The Relationship of Job Satisfaction and Employee Performance in the Division Production of Bacterial Vaccine and Virus Vaccine PT. Bio Farma (Persero)

In the current era of globalization, business competition between companies is getting tougher. To face the competition, every company is required to have qualified, competent, and professional human resources so that it can support the company to achieve its goals. In this case, a company needs to increase the job satisfaction of its employees so that employee performance can continue to increase. Then the problem examined in this study is the Relationship of Job Satisfaction with Employee Performance at PT Bio Farma (Persero).

The purpose of this study is to determine the level of job satisfaction and performance of employees in the Vaccine Production Division of PT. Bio Farma (Persero), and to know and understand the relationship of job satisfaction and performance of employees of PT Bio Farma (Persero). This type of research is correlational research. This study was conducted on 47 employees in the Vaccine Production Division of PT. Bio Farma (Persero). Data collection techniques are done by questionnaire method, interview, and document / literature study.

Based on the results of the study, it was found that job satisfaction at the Vaccine Production Department employee at PT. Bio Farma (Persero) is included in the good category, and the performance of the Vaccine Production Department employee PT. Bio Farma (Persero) belongs to the fairly good category. Based on the data obtained, the correlation coefficient test was found that $r = 0.849$ which means that job satisfaction has a very strong relationship with employee performance.

However, there are still a number of things that need to be improved by the company, including PT Bio Farma (Persero), which must open up channels of aspiration for employees who want to express their opinions. This is needed in order to improve job satisfaction of employees who will also have an impact on improving work outcomes and need to conduct evaluations and evaluations of performance regularly and consistently so that it can monitor all developments that occur in the dynamics of staffin.

Kata Pengantar

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas bimbingan rahmat dan kasih Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Divisi Produksi Vaksin Bakteri dan Vaksin Virus PT. Bio Farma (Persero)”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Dalam kesempatan ini, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung peneliti:

1. Allah SWT atas rahmat dan karunia yang tiada henti dan memberi kekuatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Papa dan mama tercinta selalu mendukung peneliti secara moril, memberikan dorongan lahir maupun bathin dalam pengerjaan skripsi ini, serta yang selalu menghaturkan doa kepada Allah SWT agar peneliti selalu diberikan berkah dan kekuatan-Nya. Serta Kakang, Teteh Shanty, Acha, Ka Sandhi, dan Kireina yang mendokan peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing serta mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
4. Segenap dosen pengajar di Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

5. Pihak PT Bio Farma, (Persero) yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan seluruh data untuk mendukung skripsi ini.
6. Dewangga Aradea Widjatkiko yang selalu setia dan bersedia membantu, membimbing, memberikan dukungan, menasehati, memberikan hiburan, dan menemani pengerjaan skripsi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Kawan–kawan pada masa kuliah Kania, Silvia, Tsaniya, Fitri, Atan, Fia, Rere, Hani, Salsabila, Adeline, Arisa, Nashia, dan Febby.
8. Teman- teman SMA yang selalu memotivasi , mendengarkan curhatan, dan meluangkan waktu untuk bertemu Nunung, Dhafin, Azel, Hifdzon, Bidara, Sisi, Dodot, dan Sasad.
9. Keluarga FISIP UNPAR terimakasih atas buku, pesta, cinta selama masa perkuliahan.
10. Dan seluruh pihak yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Atas segala kebaikan dan kemurahan hati yang telah diberikan, peneliti berdoa semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan dengan anugerah yang melimpah. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna bagi peneliti dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, 19 Desember 2018

Penulis

Sari Ramadhani Sudradjat

Daftar Isi

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II KERANGKA TEORI.....	7
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	9
2.1.2 Respon Terhadap Ketidakuasan kerja.....	15
2.2 Kinerja	17
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2 Pengertian Penilaian Kinerja.....	18
2.2.3 Elemen dan Proses Penilaian Kinerja	19
2.2.4 Metode Penilaian Kinerja.....	22
2.2.5 Penilaian yang berorientasi Pada Masa Lalu	22
2.2.6 Metode penilaian masa yang akan datang.....	24
2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Metode Penelitian.....	27
3.3 Model Penelitian.....	28

3.3.1	Hipotesis.....	28
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	29
3.4.1	Operasional Variabel.....	29
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.5.1	Populasi.....	32
3.5.2	Sampel Penelitian.....	32
3.6	Teknik Pengumpulan Data	33
3.7	Pengukuran.....	34
3.7.1	Skala Pengukuran.....	34
3.8	Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	36
3.8.1	Uji Validitas	36
3.8.2	Uji Realibilitas	37
3.9	Analisis Data	38
3.9.1	Analisis Korelasi	38
3.10	Pengujian Hipotesis	40
3.10.1	Uji Parsial (<i>T-test</i>).....	40
3.11	Lokasi Penelitian	41
BAB IV PROFIL PERUSAHAAN.....		42
4.1	Sejarah Perusahaan.....	42
4.2	Filosofi, Visi, & Misi PT. Bio Farma.....	44
4.3	Lingkup Penjualan.....	44
4.4	Produk PT. Bio Farma.....	45
4.4.1	Vaksin	46
4.4.2	Antisera Diagnostika.....	47
4.5	Struktur Organisasi PT. Bio Farma (Persero)	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	49
5.1.1	Uji Validitas	49
5.1.2	Uji Reliabilitas	51
5.2	Data Responden.....	52
5.3	Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai	57

5.3.1	Tingkat Pekerjaan Itu Sendiri / <i>Work It Self</i>	57
5.3.2	Tingkat Pengawasan / <i>Supervision</i>	61
5.3.3	Tingkat Rekan Kerja / <i>Co Worker</i>	64
5.3.4	Tingkat Promosi / <i>Promotion</i>	67
5.3.5	Tingkat Gaji / <i>Pay</i>	70
5.3.6	Tingkat Lingkungan Kerja / <i>work environment</i>	73
5.4	Tingkat Kinerja Pegawai	78
5.5	Hipotesis	85
5.6	Analisa Korelasi Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja	86
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		87
6.1	Kesimpulan.....	87
6.2	Saran	90

Daftar Pustaka

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Kinerja Operasional Segmen Vaksin Bakteri	3
Tabel 1.2 Kinerja Operasional Segmen Vaksin Virus	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Item Response	35
Tabel 3.2 Pedoman dari alat ukur <i>CronbachAlpha</i>	38
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	39
Tabel 4.1 Nama-nama Produk Vaksin	46
Tabel 4.2 Nama-nama Antisera	47
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 5.2 Pegawai Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	50
Tabel 5.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	51
Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 5.5 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 5.6 Usia Responden	53
Tabel 5.7 Lama Kerja Responden	54
Tabel 5.8 Pendidikan Responden	55
Tabel 5.9 Gaji Responden	56
Tabel 5.10 Penilaian Responden Mengenai Work it Self	57
Tabel 5.11 Penilaian Responden Mengenai Supervision	61
Tabel 5.12 Penilaian Responden Mengenai Co Worker / Rekan Kerja	64
Tabel 5.13 Penilaian Responden Mengenai Promotion / Promosi	67
Tabel 5.14 Penilaian Responden Mengenai Promotion / Promosi	70
Tabel 5.15 Penilaian Responden Mengenai Lingkungan Kerja	73
Tabel 5.16 Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Kepuasan Kerja	77
Tabel 5.17 Penilaian Perilaku Kerja	78
Tabel 5.18 Penilaian Kinerja menurut Output Kerja	81
Tabel 5.19 Rekapitulasi Penilaian Kinerja	84
Tabel 5.20 Tabel Kolerasi	86

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Respon Kepuasan Kerja	16
Gambar 2.2 Langkah-langkah Penilaian Kerja	20
Gambar 2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	26
Gambar 3.1 Gambaran Penelitian	28
Gambar 5.1 Jenis Kelamin Responden	52
Gambar 5.2 Usia Responden	53
Gambar 5.3 Lama Kerja Responden	54
Gambar 5.4 Pendidikan Responden	55
Gambar 5.5 Gaji Responden	56

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Koefisien Korelasi
- Lampiran 4 Uji T
- Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis yang terjadi diantara perusahaan-perusahaan semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, dan professional sehingga dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul perusahaan akan mudah bersaing. Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:144) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan-perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, komitmen, efisiensi, dan salah satunya kinerja pegawai.

Kinerja merupakan salah satu elemen yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan tingkat kinerja yang baik untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan tercapainya produktivitas yang tinggi mampu memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan di lingkungan bisnis.

Penjelasan-penjelasan diatas telah memperhatikan bahwa kepuasan kerja dan kinerja sangatlah penting karena mempunyai kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaan. Dengan tingginya kepuasan kerja yang dicapai maka tercipta juga kinerja pegawai yang tinggi sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pada umumnya perusahaan-perusahaan mengalami kendala dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang menurun akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini ditunjukkan karena adanya permasalahan yang timbul akibat perubahan-perubahan dalam manajemen suatu perusahaan. Perubahan ini salah satunya

terlihat pada Produsen Vaksin dan Sera terbesar di Asia dan telah mengekspor produknya ke lebih dari 130 Negara di dunia yaitu PT. Bio Farma (Persero). PT Bio Farma merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam Industri Farmasi yaitu memproduksi vaksin dan antisera untuk kebutuhan dalam dan luar negeri. Berdasarkan tinjauan atas **Annual Report PT. Bio Farma (Persero), 2017** terdapat penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat di buktikan dengan adanya data penurunan jumlah output produksi pada jenis vaksin bakteri dan vaksin virus pada Tabel Kinerja Operasional Segemen Operasi PT. Bio Farma, data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Operasional Segmen Vaksin Bakteri

Kinerja Operasional Segmen Vaksin Bakteri			
Uraian	2017	RKAP 2017	2016
	1	2	3
Produksi Vaksin Bakteri (Juta Dosis)	392,70	880,98	536,98
Realisasi Beban Produksi (Rp/miliar)	215,05	309,27	236,93

Sumber : Annual Report Bio Farma (Persero) 2017

Pada tabel Tabel Kinerja Operasional Segmen Vaksin Bakteri dapat diketahui bahwa adanya hasil penurunan produksi vaksin bakteri di tahun 2016 sebanyak 536,98/juta dosis menjadi 392,70/ juta dosis di tahun 2017 dan Realisasi beban Produksi di tahun 2016 berjumlah Rp. 236,93 Miliar menjadi Rp. 215,05 Miliar di tahun 2017.

Tabel 1.2 Kinerja Operasional Segmen Vaksin Virus

Kinerja Operasional Segmen Vaksin Virus			
Uraian	2017	RKAP 2017	2016
	1	2	3
Produksi Vaksin Virus (Juta Dosis)	2.898,95	3.740,04	3.937,41
Realisasi Beban Produksi (Rp/miliar)	532,84	663,03	529,54

Sumber : Annual Report Bio Farma (Persero) 2017

Selain itu terdapat juga penurunan pada Kinerja Operasional Segmen Vaksin Virus yang mana pada tahun 2016 menunjukkan produksi vaksin virus sebanyak 3.937,41/ juta dosis menjadi 2.898,95/ juta di tahun 2017 dosis dan Realisasi Beban Produksi di tahun 2016 berjumlah Rp. 529,54 Miliar menjadi Rp. 532,84 Miliar di tahun 2017. Salah satu penyebab penurunan output produksi dikarenakan telah dimulainya program eradikasi polio di Dunia yang di cetuskan oleh *World Health Organization* (GPEI, 2016). Hal tersebut dapat dijadikan tolak ukur prestasi bahwa PT. Bio Farma telah berhasil melakukan pemberantasan penyakit polio di dunia. Namun dari sisi pegawai, hal ini dapat menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai di PT Bio Farma. Hal tersebut karena adanya penurunan penjualan dari produk vaksin polio sebesar 60% yang akan berimbas pada penurunan tingkat bonus/insentif pegawai. Seharusnya pemberlakuan eradikasi polio tidak membuat kinerja dari pegawai PT. Bio Farma menurun, namun mampu membuat PT. Bio Farma dan pegawainya menghasilkan produk-produk vaksin dan sera lain yang dapat menghasilkan keuntungan.

Dengan melihat bagaimana pentingnya kepuasan kerja dalam perusahaan dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian lebih lanjut. Dan adapun judul penelitian ini adalah **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Divisi Produksi Vaksin Bakteri dan Vaksin Virus PT. Bio Farma (Persero)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di PT. Bio Farma (Persero)?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di PT. Bio Farma (Persero)?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bio Farma (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai di PT. Bio Farma (Persero) dalam melaksanakan tugasnya.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di PT. Bio Farma (Persero).
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di PT. Bio Farma (Persero).

1.4 Kegunaan Penelitian

- Bagi Penulis

Dengan penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan baru yang akan bermanfaat untuk di

terapkan dalam praktek bisnis. Penulis juga mendapatkan sebuah pembelajaran untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bio Farma (Persero).

- Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan tambahan informasi untuk perusahaan. Bahan tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

- Bagi Pihak lain

Penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang atau permasalahan yang sejenis di masa yang akan datang khususnya untuk mempelajari hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.