

BAB II : METODOLOGI DAN DESKRIPSI OBYEK/SUBJEK PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal. Menurut Creswell, penelitian kuantitatif yaitu sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Creswell, 2014: 4). Penelitian asosiatif kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi dan dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2013: 37).

Penulis memilih jenis dan metode penelitian di atas untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert untuk melakukan pengukuran jawaban atas pernyataan. Menurut Sugiyono, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 93).

Tabel 1. Tabel Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013: 94)

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 81).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Graha Farma Karanganyar. Dalam penelitian ini populasi sudah diketahui secara pasti yaitu sejumlah 826 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Namun agar mendapatkan sampel yang representatif, maka penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013: 85). Penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian sosial maka penulis menentukan beberapa kriteria agar tujuan dari penelitian ini lebih terlihat jelas. Kriteria yang ditentukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pegawai tetap di PT. Graha Farma Karanganyar. Penulis menggunakan kriteria ini karena pegawai tetap akan memiliki relasi sosial yang berbeda dengan pegawai kontrak karena pegawai tetap memiliki jangka waktu yang lebih lama, masalah yang dihadapi pun juga dapat berpengaruh di dalam relasi sosial serta faktor lain.
2. Lama kerja di PT. Graha Farma Karanganyar minimal 1 tahun. Penulis menggunakan kriteria ini karena masa kerja 1 tahun sudah cukup bagi karyawan untuk mengenal karyawan lainnya sehingga relasi sosial sudah terjalin cukup baik dan stabil.

Jumlah seluruh populasi atau jumlah seluruh karyawan PT. Graha Farma Karanganyar seluruhnya yaitu 826 orang. Namun berdasarkan dari data yang telah penulis dapatkan dari perusahaan, jumlah populasi yang memenuhi kriteria yang telah penulis tentukan yaitu berjumlah 200 orang. Jumlah populasi yang memenuhi kriteria inilah yang penulis gunakan dalam perhitungan atau penentuan sampel.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin karena rumus tersebut dapat digunakan dalam menentukan sampel dengan populasi dalam penelitian yang sudah diketahui. Berikut rumus Slovin (Sevilla et. al., 2007: 182):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 200

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) = 10%

Perhitungan sampel berdasarkan rumus di atas sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{200}{1 + 2}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

$$n = 66,67 = 70 \text{ (dibulatkan)}$$

2.3. Operasionalisasi Konsep

Tabel 2. Operasionalisasi Konsep

Konsep	Definisi Konsep	Dimensi	Indikator	Pernyataan Penelitian
Relasi Sosial	<p>Relasi sosial adalah pola yang terbentuk dari jalinan antara dua orang atau lebih dalam waktu yang relatif lama. Pola relasi sosial terdiri dari dua macam yaitu:</p> <p>a. Relasi sosial asosiatif, merupakan hubungan</p>	<p>1. Assosiatif</p> <p>a. Kerjasama, yaitu suatu bentuk proses sosial dua orang atau lebih melakukan kegiatan bersama guna mencapai tujuan bersama</p>	<p>Assosiatif</p> <p>a. Kerjasama: Kegiatan bersama, tujuan bersama</p>	<p>1. Karyawan biasa bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan perusahaan</p> <p>3. Karyawan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan secara bersama</p>

	<p>sosial yang terjadi dalam individu dengan individu lain atau kelompok yang dan bersifat membangun serta mempererat atau memperkuat agar memperkuat persatuan yang lebih erat. Bentuk relasi sosial asosiatif meliputi kerjasama, akomodasi, asimilasi, akulturasi</p>	<p>b. Akomodasi: proses sosial dua orang atau lebih yang saling berusaha untuk tidak mengganggu dengan cara mencegah, mengurangi, dan menghentikan ketegangan yang akan timbul atau sudah ada (toleransi dan kompromi).</p> <p>c. Asimilasi: proses sosial dimana dua orang atau lebih saling menerima pola pribadi masing-masing sehingga membentuk kelompok</p>	<p>b. Akomodasi: Tidak mengganggu, mencegah, mengurangi, menghentikan ketegangan, toleransi, kompromi</p> <p>c. Asimilasi: Saling menerima pola pribadi masing-masing, terbentuk kelompok terpadu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berusaha tidak saling mengganggu satu sama lain agar tidak terjadi konflik 2. Karyawan berusaha mencegah terjadinya konflik dengan karyawan lain 3. Karyawan saling berusaha mengurangi ketegangan atau konflik dengan karyawan lain 4. Karyawan saling bersikap toleran untuk mencegah dan menghindari konflik 5. Karyawan saling berkompromi untuk mengurangi ketegangan atau mencegah konflik <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan saling menerima sifat atau kepribadian karyawan lain 2. Karyawan saling menerima satu sama lain sehingga mereka menjadi kelompok yang kompak 3. Karyawan biasa bersikap kompak dalam bekerja
--	--	---	---	---

		yang terpadu.	d. Akulturasi: Saling terpadu, tujuan bersama, berpegang pada nilai-nilai individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan saling menjaga keharmonisan dengan karyawan lainnya 2. Karyawan menjaga kekompakan untuk mencapai tujuan bersama 3. Karyawan tetap Bersatu dan kompak mencapai tujuan walaupun memiliki nilai-nilai individu yang berbeda
	<p>b. Relasi sosial dissosiatif, adalah hubungan sosial yang terjadi dalam individu dengan individu lain atau kelompok yang mengarah pada perpecahan atau pertentangan . Bentuk relasi sosial dissosiatif</p>	d. Akulturasi merupakan proses sosial yang timbul bila suatu kelompok saling terpadu untuk mencapai tujuan bersama namun masih berpegang pula pada nilai individu masing-masing.		
		2. Dissosiatif	Dissosiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antar karyawan saling berebut untuk mencapai posisi terbaik dalam pekerjaan 2. Antar karyawan saling berebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan 3. Karyawan biasa bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan
		a. Persaingan: bentuk proses sosial dimana individu/ kelompok saling berebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	a. Persaingan: Saling berebut, tujuan yang diinginkan	

	<p>meliputi persaingan, pertentangan, perselisihan</p> <p>(Spradley dan Mc Curdy dalam Idi Warsah, 2012:156).</p>	<p>b. Pertentangan adalah proses sosial dengan menunjukkan sikap ketidaklarasan karena dua orang atau lebih bertentangan dengan tujuan, struktur, nilai, dan sikap yang dimiliki.</p>	<p>b. Pertentangan Tidak selaras, bertentangan dengan tujuan, struktur, nilai, sikap</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering terjadi pertentangan antar karyawan 2. Hubungan antar karyawan tidak selaras karena perbedaan tujuan 3. Hubungan antar karyawan tidak selaras karena perbedaan struktur yang ada 4. Hubungan antar karyawan tidak selaras karena perbedaan nilai 5. Hubungan antar karyawan tidak selaras karena perbedaan sikap
		<p>c. Perselisihan: suatu proses sosial dimana salah satu pihak berusaha untuk menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan satu individu dengan individu lainnya.</p>	<p>c. Perselisihan: Menyingkirkan, menghancurkan individu lain</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antar karyawan sering berselisih paham 2. Karyawan satu dengan yang lainnya berupaya saling menyingkirkan 3. Karyawan satu sama lain berupaya saling menghancurkan
Kepuasan Kerja	<p>Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang</p> <p>(Luthans 2006: 243)</p>	<p>a. Pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab</p>	<p>a. Pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan menarik, kesempatan belajar, kesempatan menerima tanggung jawab</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasakan bahwa pekerjaannya menarik 2. Karyawan merasa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk belajar 3. Karyawan merasa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk

				menerima tanggung jawab
		b. Promosi, Promosi merupakan proses pemindahan satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi.	b. Promosi: Pemindahan, jabatan lebih tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada kejelasan tentang jenjang karir atau kenaikan jabatan di perusahaan 2. Karyawan memiliki kesempatan untuk pindah ke jabatan yang lebih tinggi
		c. Kelompok kerja: individu yang saling bekerjasama guna untuk saling membantu mencapai tujuan.	c. Kelompok Kerja: Bekerjasama, Saling membantu, mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki kelompok kerja yang bisa diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan 2. Karyawan memiliki kelompok kerja yang membantu mencapai tujuan perusahaan

		d. Pengawasan, merupakan sikap atasan memberikan perhatian dan memantau setiap proses kerja yang sedang berjalan.	d. Pengawasan: Atasan memperhatikan, memantau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan selalu memperhatikan proses kerja yang dilakukan karyawan 2. Atasan memantau setiap proses kerja karyawan 3. Atasan memberikan arahan yang jelas kepada karyawannya 4. Atasan melakukan penyelesaian masalah yang terjadi secara adil
		e. Kondisi kerja Kondisi yang dirasakan pekerja di tempat individu bekerja	e. Kondisi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasakan kondisi kerja yang baik dan kondusif di tempat kerja 2. Karyawan merasakan kondisi kerja yang nyaman di tempat kerja

2.4. Metode Pengumpulan Data, Jenis Data, Cara Analisis Data

2.4.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner. Berikut adalah penjelasan dari 2 metode yang digunakan dalam penelitian ini:

2.4.1.1. Observasi

Observasi adalah upaya pengumpulan data yang dilakukan peneliti ketika peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu di lokasi penelitian (Creswell, 2016: 254). Observasi ini dilakukan penulis untuk mengamati langsung kondisi lokasi penelitian yaitu PT. Graha Farma Karanganyar. Observasi dilakukan penulis saat melakukan *internship* di perusahaan dengan mengikuti langsung setiap proses rekrutmen dan saat melakukan survei

kepada karyawan. Observasi dilakukan penulis selama proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, lalu *turn over* karyawan selama penulis *internship*, dan saat survei kepuasan kepada karyawan.

2.4.1.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 142). Kuesioner ini dibagikan kepada karyawan PT. Graha Farma Karanganyar sebagai responden dan mereka mengisi setiap pernyataan yang diajukan oleh penulis. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner fisik atau kuesioner yang dicetak kemudian kuesioner diserahkan kepada Manajer HRD PT Graha Farma Karanganyar. Staf HRD kemudian menyebarkan kuesioner kepada karyawan di divisi-divisi yang ada di perusahaan untuk diisi. Penentuan penyebaran kuesioner setiap divisi ini ditentukan oleh Manajer dan Staf HRD. Tahap terakhir, kuesioner yang sudah diisi oleh karyawan dikumpulkan kepada Staf HRD dan kuesioner dikembalikan kepada penulis. Penyebaran kuesioner melalui Staf HRD karena prosedur perusahaan yang mengharuskan penelitian harus melalui karyawan perusahaan.

2.4.2. Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer dan data sekunder.

2.4.2.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013: 137), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan penulis yaitu data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang dilakukan langsung oleh peneliti di PT. Graha Farma Karanganyar.

2.4.2.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2013: 137). Sumber data sekunder diperoleh penulis melalui buku, penelitian terdahulu, dan data dari perusahaan. Buku dan penelitian terdahulu penulis gunakan sebagai referensi dalam penulisan penelitian ini. Data sekunder lainnya yang

penulis gunakan yaitu data perusahaan seperti jumlah karyawan, struktur perusahaan, sejarah perusahaan dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.

2.4.3. Cara Analisis Data

2.4.3.1. Uji Instrumen

Uji Validitas dan reliabilitas sangat penting untuk sebuah penelitian yaitu untuk melihat keakuratan mengenai keadaan subjek yang responden dalam sebuah penelitian. Penelitian dapat dikatakan bahwa penelitian itu valid dan reliabel ketika hasil dari uji validitas dan reliabilitasnya terhadap hasil ukurnya tinggi.

2.4.3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Product Moment. Alasan penulis menggunakan penelitian ini karena penulis ingin menguji konsistensi tiap item atau butir pernyataan dalam penelitian. Rumus uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

r	: koefisien korelasi
N	: banyak pasangan nilai X dan Y
$\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
$\sum X$: jumlah nilai X
$\sum Y$: jumlah nilai Y
$\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
$\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel memakai taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Dari perhitungan validitas

maka penulis bisa membuat kesimpulan dengan cara membandingkan antara nilai r hitung dan nilai r tabel. Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

- 2.5. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- 2.6. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid

Pada penelitian ini penulis menggunakan program aplikasi IBM SPSS *version 25* dalam melakukan uji validitas agar mempermudah penulis dalam melihat hasil uji statistik dari pernyataan penelitian ini.

2.4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018: 45) menyatakan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan di dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak berubah. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,6 ($> 0,6$).

Pada penelitian ini penulis menggunakan program aplikasi IBM SPSS *version 25* dalam melakukan uji reliabilitas agar mempermudah penulis dalam melihat hasil uji statistik dari pernyataan penelitian.

2.4.4. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018: 161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan ketentuan bahwa:

- 2.7. H_0 : Data distribusi normal
- 2.8. H_a : Data tidak terdistribusi normal

Kriteria:

- a. Data yang berdistribusi normal jika nilai probabilitas Uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$.
- b. Data tidak terdistribusi normal jika nilai probabilitas uji Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan program aplikasi IBM SPSS *version* 25 dalam melakukan uji normalitas.

2.4.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi liner sederhana untuk mengetahui pengaruh hubungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Farma Karanganyar. Berikut rumus dari regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- X = Hubungan Sosial

2.4.6. Uji Hipotesis

2.4.6.1. Uji Nilai t

Uji nilai t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian nilai t dapat menggunakan metode yang membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan nilai t menurut tabel. Pengujian nilai t menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Dengan Kriteria pengambilan keputusan uji t berdasarkan nilai signifikansi sebagai berikut:

- 2.9. Jika nilai signifikansi $<0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka, variabel independen secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2.10. Jika nilai signifikansi $>0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Maka, variabel independen secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2.4.6.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menurut Ghozali (2018: 97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Jadi semakin tinggi nilai R^2 maka semakin tinggi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

2.5. Deskripsi Obyek Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu PT. Graha Farma Karanganyar. Berikut deskripsi obyek PT. Graha Farma Karanganyar:

2.5.1. Sejarah PT. Graha Farma

PT. Graha Farma berdiri pada tahun 1988. PT. Graha Farma merupakan sebuah industri yang bergerak di bidang farmasi dan kosmetik. Sudah hampir dua dekade atau dua puluh tahun perusahaan ini memperluas jaringannya ke seluruh wilayah Indonesia. Dalam proses pencapaian visi misi dan proses produksinya, PT. Graha Farma memperhatikan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan dengan memperhatikan setiap peran SDM-nya. Selain peran penting SDM dalam proses produksi, PT. Graha Farma juga didukung oleh berbagai mesin dan peralatan yang membantu setiap divisi agar proses produksi dapat menghasilkan mutu yang maksimal. PT. Graha Farma yang terletak di Jl. Dr. Radjiman 296 Surakarta pada akhirnya memperluas bisnisnya dengan membangun pabrik baru di desa Kaliwuluh, Kabupaten Kebakkramat, Karanganyar dengan luas sekitar 50.000 meter persegi untuk fasilitas produksi dari total luas area yang ada 200.000 meter persegi. (grahafarma.com, 2021)

2.5.2. Visi dan Misi PT. Graha Farma

Perusahaan PT Graha Farma memiliki visi misi yang dijadikan pedoman dalam menjalankan perusahaan. Visi misi ini merupakan harapan dari PT Graha Farma.

PT Graha Farma memiliki visi yaitu menjadi perusahaan farmasi kosmetik dan herbal terkemuka dan terpercaya yang menghasilkan produk-produk inovatif dan berkualitas, untuk meningkatkan kesehatan masyarakat luas. (*Handbook* Visi Misi PT. Graha Farma, 2021)

Misi dari PT. Graha Farma, sering disingkat dengan istilah FOCUS. FOCUS ini terdiri dari:

1. Fasilitasi terhadap seluruh potensi bisnis untuk meningkatkan keuntungan bagi para *stakeholders*. Perusahaan akan memfasilitasi dan mendukung semua pihak yang terlibat di dalam roda pergerakan perusahaan.
2. Optimalisasi terhadap kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia bagi kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitas dari sumber daya manusia yang ada. Perusahaan menyadari untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten maka akan mampu meningkatkan pertumbuhan perusahaan.
3. Cermat dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi, inovatif serta memenuhi regulasi yang ada. Perusahaan berkomitmen akan selalu menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi, inovatif sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan memiliki nilai jual yang tinggi. Selain itu perusahaan berkomitmen untuk memenuhi regulasi atau peraturan yang ada. Perusahaan menyadari dengan memenuhi regulasi atau peraturan yang ada merupakan salah satu bentuk komitmen dalam menjaga kualitas produk.
4. Utilisasi praktik sistem manajemen dan sistem mutu secara terus menerus untuk meningkatkan daya saing. Perusahaan akan menerapkan praktik sistem manajemen dan sistem mutu agar dapat meningkatkan daya saing. Dengan diterapkannya sistem manajemen dan sistem mutu yang efektif, efisien, dan perbaikan terus menerus maka akan membuat perusahaan mampu bersaing.
5. Sinergi yang tetap terjaga dalam hubungan yang berkelanjutan dengan para mitra bisnis dan lingkungan. Perusahaan juga berkomitmen dalam menjaga hubungan baik dengan mitra bisnis dan lingkungan. Kerjasama dan sinergi yang baik antara perusahaan dengan mitra bisnis dan lingkungan akan mampu menjadi pendorong pertumbuhan perusahaan. (*Handbook Visi Misi PT. Graha Farma, 2021*)

2.5.3. Struktur Organisasi

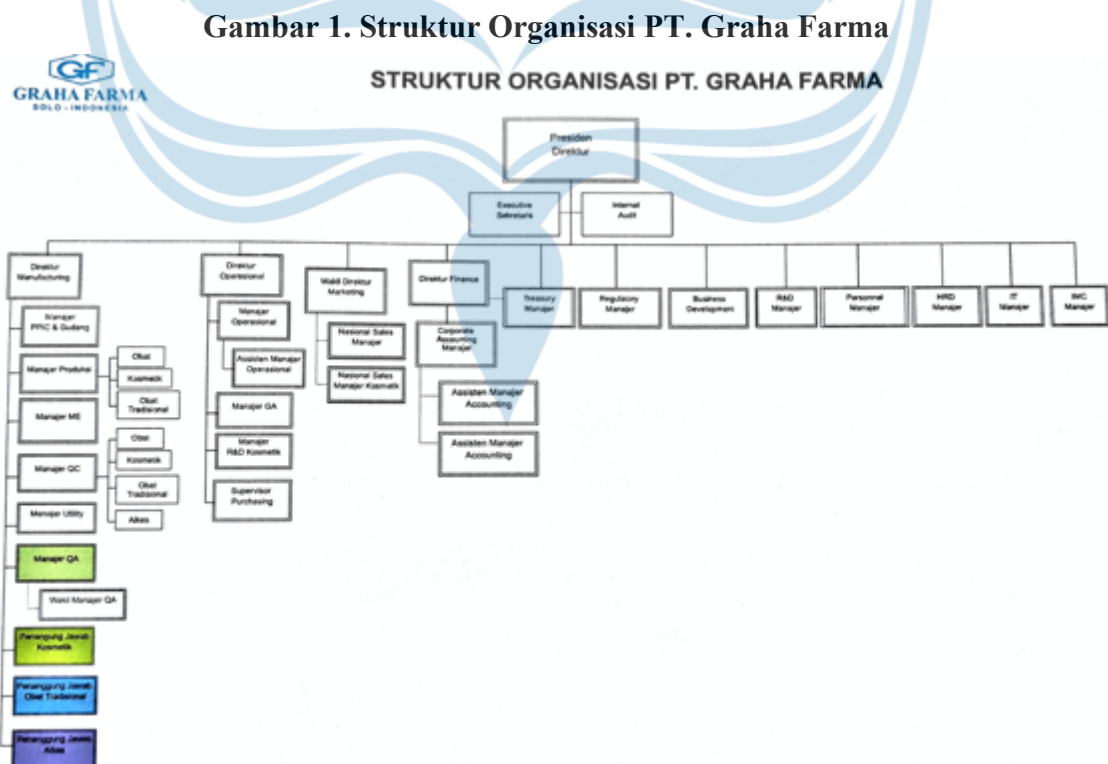
Setiap perusahaan memiliki struktur organisasinya masing-masing seperti halnya PT. Graha Farma yang memiliki struktur organisasinya sendiri. PT. Graha Farma memiliki sejumlah divisi, yaitu:

1. Divisi Accounting
2. Divisi Marketing
3. Divisi Audit
4. Divisi Treasury
5. Divisi Intergrate Marketing Communication (IMC)
6. Divisi Operasional
7. Divisi Purchasing

8. Divisi Information Technology (IT)
9. Divisi Bussines Development
10. Divisi Human Resources Development (HRD)
11. Divisi Personalia
12. Divisi Research & Development (R&D)
13. Divisi Mekanikal Elektrikal (ME)/Tehnik
14. Divisi Quality Control (QC)
15. Divisi Quality Assurance (QA)
16. Divisi Operasional
17. Divisi Regulatory
18. Divisi Produksi
19. Divisi Production Planning and Inventory Control (PPIC) dan Gudang

Penulis tidak dapat memberikan data jumlah karyawan setiap divisi karena perusahaan tidak memberikan akses kepada penulis untuk mengetahui data jumlah karyawan setiap divisi. Maka penulis hanya dapat memaparkan divisi yang berada di perusahaan PT. Graha Farma.

Berikut ini penulis lampirkan struktur organisasi PT. Graha Farma:



Sumber: Data Internal Sumber Daya Manusia PT. Graha Farma, 2021