

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Bio farma (Persero)

Bio farma merupakan perusahaan obat-obatan yang memimpin industri vaksin di Indonesia. Filosofi Bio farma adalah *Dedicated to Improve Quality of Life* dan siap mendedikasikan kerja keras untuk keamanan kesehatan global (*Global Health Security*). Melalui konsep *Biotech for a Better Future*, Bio farma berupaya memberikan solusi untuk kemakmuran global. Dengan dukungan kompetensi, pengalaman dan proses pembelajaran selama lebih dari 128 tahun, Bio farma hadir sebagai bagian dari perjuangan dalam menyelamatkan dan meningkatkan kualitas hidup manusia. Mengingat pentingnya peran dalam membangun kesehatan bangsa, maka keberadaan Bio farma dipertahankan dari masa ke masa.

Bio farma merupakan salah satu BUMN yang berdomisili di Bandung yang memproduksi vaksin, antisera dan produk-produk biologi lainnya (*Life Science*). Bio farma didirikan oleh pemerintah kolonial Belanda pada tanggal 6 Agustus 1890 di Jakarta dengan nama *Parcvaccinogène* yang berarti Lembaga Pengembangan Vaksin Negara. Lembaga tersebut menempati sebuah gedung di daerah *weltevreden* - Batavia, yang kini menjadi Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot subroto, Jakarta. Fokus penelitian *Parcvaccinogène* semenjak didirikan adalah pada pemberantasan berbagai penyakit menular. Untuk mewujudkan hal ini, *Parcvaccinogène* juga menjalin kerja sama dengan Institut Pasteur untuk melakukan penelitian dalam bidang mikrobiologi.

Seiring dengan berjalannya waktu dan semakin meningkatnya jumlah produksi, lembaga ini kemudian berubah menjadi *Parc Vaccinogene Instituut Pasteur* pada tahun 1895 –1901. Pada tahun 1923, lembaga ini menempati gedung di Jalan Pasteur nomor 28 Bandung, dan mengubah namanya menjadi *Landskoepok Inrichting en Instituut Pasteur*. Pada tahun berikutnya (1924), lembaga ini dipimpin oleh L. Otten hingga tahun 1942.

Pada saat Jepang berkuasa, nama lembaga ini diubah menjadi Bandung *Boeki Kenkyushoo*. Kegiatan lembaga ini dipusatkan di Gedung Cacar dan Lembaga

Pasteur Bandung dan dipimpin oleh Kikuo Kurauchi. Selama Bandung diduduki Belanda, kegiatan lembaga ini kemudian berpindah ke Klaten, sehingga Bandung *Boeki Kenkyushoo* kembali berganti nama menjadi *Landskoepok Inrichting en Instituut Pasteur*. Pada periode ini pula R. M. Sardjito (1945-1946) menjadi orang Indonesia pertama yang memimpin lembaga ini.

Pada tahun 1950 –1954, Gedung Cacar dan Lembaga Pasteur di Bandung kembali menjadi lokasi kegiatan produksi vaksin dan sera. Seiring dengan terjadinya nasionalisasi berbagai perusahaan Belanda, pemerintah Indonesia mengubah *Landskoepok Inrichting en Instituut Pasteur* menjadi Perusahaan Negara Pasteur. Melalui Peraturan Pemerintah No. 80 Tahun 1961 (Lembaran Negara Tahun 1961 No.101), Perusahaan Negara Pasteur berubah menjadi Perusahaan Negara Bio Farma.

Badan usaha Bio farma resmi menjadi Perusahaan Umum Bio Farma dengan Peraturan Pemerintah RI 3 No. 26 Tahun 1978. Pada periode tersebut Prof. Dr. Konosuke Fukai telah mengawali upaya transfer teknologi produksi Vaksin Polio dan Campak.

Setelah hampir dua puluh tahun berstatus sebagai Perum (Perusahaan Umum), perusahaan kemudian menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1997, yang selanjutnya dikenal dengan PT Bio Farma (Persero) yang berstatus Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia.

PT. Bio Farma (Persero) menjalankan roda organisasinya di atas lahan seluas 91.058 m² bertempat di Jalan Pasteur No. 28 Bandung untuk fasilitas produksi, penelitian pengembangan, pemasaran dan administrasi. Kemudian, PT. Bio Farma (Persero) menggunakan lahan seluas 282.441 m² yang berlokasi di Cisarua, Lembang, Kabupaten Bandung Barat untuk pemeliharaan laboratorium. Untuk mendukung kelancaran operasional, PT. Bio farma juga memiliki Kantor Perwakilan yang bertempat di Gedung Arthaloka di Jalan Jend. Sudirman No. 2, Jakarta.

1.1.2 Logo Perusahaan

PT. Bio Farma (Persero) adalah sebuah perusahaan yang adaptif dalam mengantisipasi *trend* bisnis dan teknologi di bidang vaksin dan antisera. Salah satu bentuk antisipasi tersebut adalah dengan memiliki logo yang merupakan lambang sebagai identitas jati diri perusahaannya. Logo perusahaan disajikan pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1. 1 Logo PT. Bio Farma (Persero)

Sumber: Arsip Dokumen PT. Bio Farma (Persero)

Seperti halnya sebuah nama, logo perusahaan pun memiliki arti atau makna tersendiri. Adapun arti dari logo pada perusahaan PT. Bio Farma (Persero) tersebut adalah:

- 1) Logo tersebut merupakan adaptasi bentuk pencitraan dari “*Crystal Protein*” dan “*Glicoprotein*”. Hal tersebut merefleksikan bahwa Bio farma adalah sebuah perusahaan di bidang vaksin dan serum.
- 2) Mencitrakan ilusi pendar bintang (*sparkling*). Dalam hal ini pendar bintang yang dimaknai sebagai semangat dan dinamika Bio farma yang memiliki masa depan yang cemerlang.
- 3) Warna dominan hijau. Warna dominan hijau ini secara psikologis menyiratkan suatu nilai higienitas dan kesehatan.
- 4) Warna jingga dan kuning. Warna jingga dan kuning secara terpadu menyiratkan semangat progresif dan keberanian untuk berinovasi agar selalu menjadi yang terdepan.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Pada suatu instansi baik swasta maupun pemerintahan pastinya memiliki suatu visi dan misi yang akan mengarahkan suatu instansi tersebut agar tidak keluar dari jalur yang seharusnya. Berikut visi dan misi dari PT. Bio Farma (Persero):

Visi

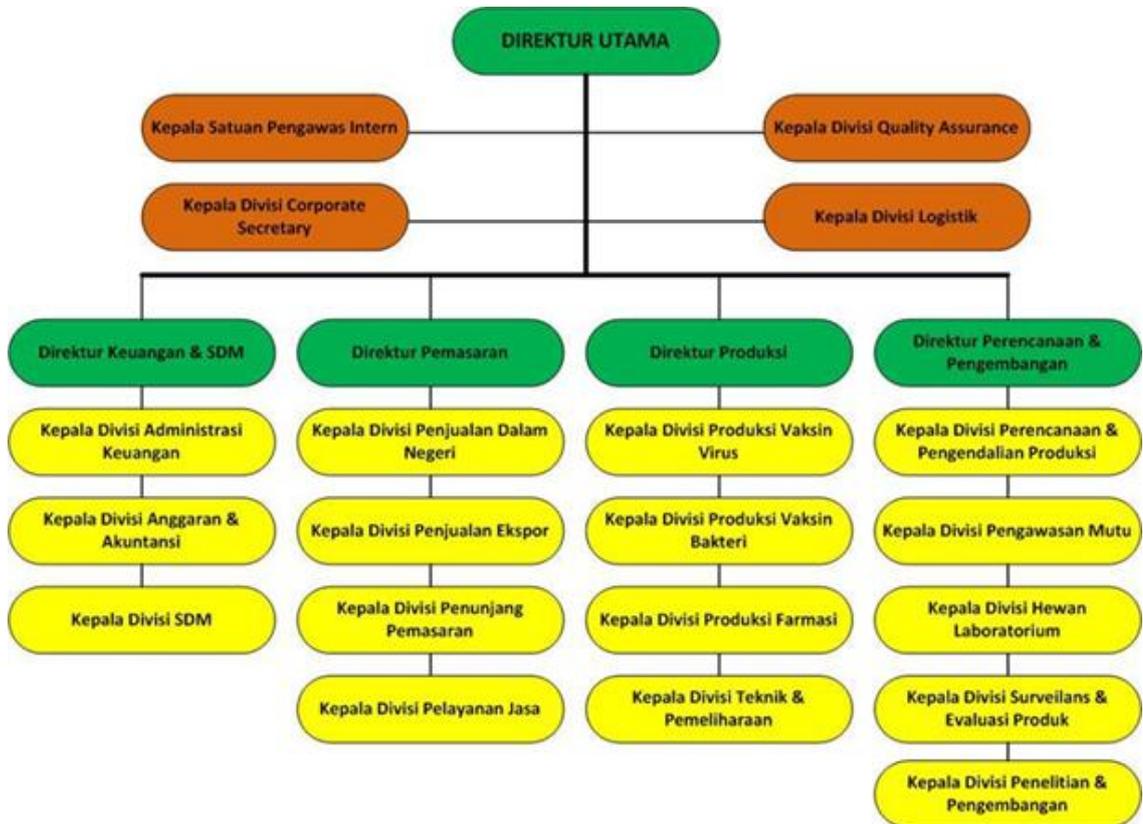
Menjadi produsen vaksin dan antisera yang berdaya saing global.

Misi

- a) Memproduksi, memasarkan dan mendistribusikan vaksin dan antisera yang berkualitas internasional untuk kebutuhan Pemerintah, swasta nasional, dan internasional.
- b) Mengembangkan inovasi vaksin dan antisera sesuai dengan kebutuhan pasar.
- c) Mengelola perusahaan agar tumbuh dan berkembang dengan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*.
- d) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pemegang saham, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan sebuah garis bertingkat (hierarki), yang berisi komponen-komponen penyusun perusahaan. Adapun dalam laporan ini akan dipaparkan penggambaran struktur organisasi PT. Bio farma (Persero), disajikan pada Gambar 1.2.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Bio Farma (Persero)

Sumber: Arsip Dokumen PT. Bio Farma (Persero)

Berdasarkan gambar 1.2 struktur organisasi Bio farma terdiri dari Direksi, Divisi, Bagian dan seksi. Satu divisi bisa membawahi lebih dari satu bagian. Kepala divisi memikul segala tanggung jawab, termasuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang didelegasikan kepada bawahannya.

Direktur Utama bertanggung jawab terhadap keseluruhan aktivitas Bio farma. Direktur Utama menunjuk wakil manajemen (*Management Representatif*) melalui keputusan direksi yang selanjutnya berperan dalam mengkoordinasi dan mengelola sistem manajemen mutu, lingkungan dan K3 yang efektif, meliputi keseluruhan aktivitas Bio farma sesuai arahan Direktur Utama dan sesuai dengan kebijakan, pedoman, dan dokumen pendukung yang berlaku di Bio farma. Direktur keuangan bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan sebuah perusahaan dan mengawasi laporan keuangan perusahaan. Direktur SDM memegang tanggung jawab yang besar dalam memajukan suatu perusahaan dan mengelola sumberdaya manusia di sebuah perusahaan. Direktur pemasaran bertugas untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan. Direktur produksi bertugas melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi dan menentukan standar kontrol kualitas. Direktur perencanaan dan pengembangan bertugas mengenai penyiapan perumusan kebijakan perencanaan dan pengembangan pendanaan pembangunan.

1.1.5 Produk Bio farma

Adapun produk dari Bank Perkreditan Rakyat Wahana Sentra Artha adalah sebagai berikut:

a. Vaksin Virus

1) Vaksin Polliomyelitis Oral Bivalen Tipe 1 & 3 (BoPV)

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit Poliomyelitis tipe 1 & 3.

2) Vaksin Campak

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit campak.

3) MOPV (Vaksin Oral Polio Monovalent Tipe 1)

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit poliomyelitis tipe 1.

4) Vaksin Hepatitis B Rekombinan

Merupakan vaksin pencegahan terhadap infeksi yang disebabkan oleh virus Hepatitis B pada bayi yang baru lahir.

5) Vaksin Vlubio (Vaksin Influenza HA)

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit seasonal influenza.

b. Vaksin Kombinasi Pentabio (DTP-HB-HIB)

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit difteri, Tetanus, Pertusis, Hepatitis B dan Haemophilus Influenza tipe B.

c. Vaksin Bakteri

1) Vaksin TT

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit Tetanus dan perlindungan terhadap Tetanus neonatal pada bayi baru lahir.

2) Vaksin Jerap TD

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit difteri dan Tetanus pada individu mulai usia 7 tahun.

3) Vaksin DTP

Merupakan vaksin pencegahan penyakit difteri, Tetanus dan Pertusis.

4) Vaksin Jerap DT

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit difteri dan Tetanus.

5) Vaksin BCG (FREEZE-DRIED)

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit Tuberkulosa.

6) Vaksin BIO-TT

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit Tetanus dan perlindungan terhadap Tetanus neonatorum pada wanita usia subur.

7) Vaksin Jerap BIO-TD

Merupakan vaksin pencegahan terhadap penyakit difteri dan Tetanus pada individu mulai usia 7 tahun.

d. Antisera

1) Serum Anti Bisa Ular

Merupakan serum pengobatan terhadap gigitan ular berbisa dari jenis ular kobra (*Naja sputatrix*), ular belang (*Bungarus fasciatus*) dan ular tanah (*Agkistrodon rhodostoma*).

2) Serum Anti Tetanus (BIOSAT 1.5)

Merupakan serum pencegahan dan pengobatan terhadap Tetanus yang disebabkan oleh infeksi clostridium tetani.

3) Serum Anti Difteri (BIOADS)

Merupakan serum pengobatan terhadap penyakit difteri.

e. Diagnostik Tuberkulin PDD RT 23 SSI (2 TU)

Uji mantoux untuk menentukan apakah seseorang pernah terinfeksi oleh *Mycobacterium tuberculosis*.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meski didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang tersedia, namun tanpa dukungan kinerja pegawai yang handal maka pelaksanaan kegiatan yang dilakukan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan efektif dan efisien. Kategori pegawai dengan kinerja yang handal dapat diukur berdasarkan kemampuan (*skill*) maupun pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki.

Dalam menjalankan kegiatan bisnis perusahaan, pendidikan formal yang dimiliki para pegawai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan SDM serta jabatan dalam perusahaan. Hal ini mendorong pihak perusahaan untuk memberikan pembekalan lebih kepada para pegawai sehingga dapat menjalankan kegiatan bisnis perusahaan dengan kinerja terbaiknya.

Salah satu perusahaan BUMN yang memberikan pembekalan bagi para SDM adalah PT. Bio farma (Persero) Bandung. Perusahaan ini menjalankan kegiatan *training* dan menerapkan *reward system* bagi para sumber daya manusianya dengan tujuan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai.

Menurut Rivai & Basri dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 Oktober 2019 dengan Bapak Yudiana Taufiq selaku Ketua Seksi divisi SDM PT. Bio farma, diperoleh keterangan bahwa perusahaan tersebut berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan pendekatan *training* dan *reward system*. Strategi *training* pegawai bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, sedangkan *reward system* dilakukan untuk menjaga tingkat motivasi pegawai.

Data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja pegawai divisi SDM PT. Bio farma (Persero) dalam tiga tahun terakhir disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1. 1
REKAP PENILAIAN KINERJA DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA

No	Kategori	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Target
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	%
1	A (Istimewa)	12	44,44	6	22,222	11	39,2857	75%
2	B (Baik)	15	55,56	15	55,556	17	60,7142	15%
3	LDC (Lebih Dari Cukup)	0	0	1	3,7037	0	0	5%
4	C (Cukup)	0	0	0	0	0	0	3%
5	Kurang	0	0	5	18,518	0	0	2%
TOTAL		27	100	27	100	28	100	100%

Sumber: Data internal PT. Bio farma (Persero)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) pada kurun waktu Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018 belum sesuai target perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh data ada sebanyak 44,4% karyawan berkinerja pada kategori A, sedangkan target perusahaan, berdasarkan keterangan hasil wawancara dengan Ketua Seksi Divisi SDM bahwa pencapaian kinerja SDM yang ditargetkan adalah minimal 75% karyawan berkinerja pada kategori A (istimewa).

Data pada kurun waktu Tahun 2017 dan Tahun 2018 capaian kinerja SDM masih belum sesuai harapan atau target perusahaan, bahkan justru lebih buruk dibanding tahun sebelumnya, yaitu ada sebanyak 22,2% dan 39,2% karyawan berkinerja pada kategori A. Keadaan paling buruk terjadi pada Tahun 2017 karena ditemukan fakta bahwa ada sebanyak 18,5% karyawan berkinerja pada kategori Kurang dan sebanyak 3,7% karyawan berkinerja pada kategori LDC. Hal ini mengindikasikan ada permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut perlu dipahami oleh perusahaan supaya dapat ditemukan solusinya, sehingga perusahaan dapat meningkatkan efektivitasnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Diantara banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, secara spesifik variabel *training* dan *reward system* adalah dua faktor yang dianggap penting dan signifikan. Bagi Bio farma, *training* dan *reward system* SDM sangat penting karena pegawai merupakan salah satu aset penting guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kegiatan *training* sumber daya manusia dilakukan dengan penuh perencanaan dan koordinasi yang baik pada setiap unit kerja yang ada di Perusahaan dengan divisi SDM. *Training* ini didukung pula dengan adanya *reward system* guna meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Sinambela, 2016) *training* adalah proses yang sistematis dalam mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Simamora dalam (Sinambela, 2016) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam tugas. Pengelolaan sumber daya manusia di Bio farma mengacu pada konsep manajemen *Human Capital* (HC), dimana pegawai sebagai mitra Perusahaan didorong untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensi individu agar mampu mencapai kinerja yang optimal.

Bio farma merancang, mengembangkan dan menyelaraskan seluruh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi mulai dari sistem organisasi, pengelolaan pekerjaan dan posisi, pengelolaan kompetensi, pengelolaan kinerja, pengelolaan *talent*, pengelolaan *reward* and *punishment* pada seluruh elemen proses bisnis yang meliputi aspek finansial, *good corporate governance*, *internal process* dan pembelajaran serta pengembangan yang didukung oleh teknologi informasi serta hubungan industrial dengan pegawai yang baik serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

PT. Bio farma (Persero) merancang program pelatihan bagi pegawai secara berkesinambungan untuk menjaga kualitas kinerja dan meningkatkan kompetensi.

Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang setara dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan potensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Perusahaan menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara *in-house* maupun di lembaga pendidikan/pelatihan luar. Berikut data program pelatihan PT. Bio farma (Persero) selama tahun 2018 yang disajikan pada tabel 1.2:

TABEL 1. 2
PROGRAM PELATIHAN SELAMA TAHUN 2018

Topik Pelatihan	Jumlah peserta	Jabatan	Jenis pelatihan	Tujuan Pelatihan
<i>Track and trace system</i>	21	Kepala seksi (Kasie)	Fungsional	Proses pelacakan rantai pasok dari pengiriman produk ke konsumen
<i>Capability Assessment untuk Kepala divisi</i>	21	Kepala divisi (Kadiv)	Managerial	Meningkatkan kemampuan 12 kompetensi kepemimpinan standar KBUMN
<i>Awareness of environmental management system Iso 14001:2015</i>	135	Kasir, staf	Fungsional	<i>Awareness</i> Pengelolaan Lingkungan
Pembentukan badan usaha baru	45	Kepala Bagian (Kabag)	Fungsional	Meningkatkan pengetahuan tentang pembentukan anak perusahaan
<i>Project Vaksin IPV</i>	50	Kabag, Kasie, staf	Fungsional	Proses pembuatan vaksin IPV sebagai produk baru
<i>2 Days become Professional MC</i>	8	Staf	Fungsional	Standarisasi kompetensi bagi MC perusahaan
<i>Functional inventory cost</i>	70	Kasie, staf	Fungsional	Peningkatan pengetahuan tentang pengelolaan keuangan perusahaan
<i>Officer development program induction training</i>	28	Staf	Fungsional	Pengenalan perusahaan bagi karyawan baru

Alat ukur <i>self-assessment</i>	22	Kasie	Fungsional	Pengetahuan tentang metode <i>self-assessment</i>
Strategi pemasaran	12	Kabag	Fungsional	Strategi pemasaran untuk mencapai target <i>omzet</i> perusahaan
<i>Key performance indicator</i> #1	99	Kabag, Kasie	Managerial	Perumusan <i>Key performance indicator</i> yang akan digunakan perusahaan
<i>Visionary leadership</i> Kasie # 3	57	Kasie	Managerial	Peningkatan kemampuan kepemimpinan yang visioner
<i>Business leadership</i> Kadiv # 3	26	Staf	Managerial	Meningkatkan kemampuan kepemimpinan strategis

Sumber: Data internal PT. Bio farma (Persero)

Berdasarkan data pada tabel 1.2, PT. Bio farma (Persero) telah melaksanakan kegiatan pelatihan pada tahun 2018 dengan berbagai topik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, pelatihan ini dinilai belum bisa meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal, seperti yang disajikan pada hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada Tabel 1.1.

Menurut (Nasution, 2005) sistem penghargaan adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Bio farma memberlakukan sistem *reward* yang kompetitif dengan mempertimbangkan level pengupahan pada industri sejenis, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Upah minimum Provinsi (UmP) serta Kemampuan Perusahaan. Perusahaan memastikan bahwa besaran upah minimum yang diberikan kepada semua pegawai berada di atas upah minimum provinsi.

Selain itu, tidak ada kebijakan sistem *reward* yang membedakan perlakuan terhadap pegawai laki-laki dan perempuan di seluruh level jabatan. Sistem *reward* yang kompetitif akan mempertahankan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi. *Reward* diberikan kepada pegawai berdasarkan penilaian kinerja yang adil. Perusahaan terus mengembangkan sistem *reward* sejalan dengan perkembangan bisnis perusahaan.

Pada tahun 2014 divisi *Human capital* mengembangkan sistem *reward* berbasis kompetensi dan kinerja, total *reward* yang diterima pegawai terdiri dari: *Pay for person* (kompensasi terhadap kompetensi), *Pay for position* (kompensasi terhadap pekerjaan), *Pay for performance* (kompensasi terhadap kinerja), dan Insentif. Sistem penggajian pegawai dinyatakan dalam grade dan level jabatan, dari grade 17 (terendah) hingga grade 2 (tertinggi).

Bio farma memberikan berbagai tunjangan kepada pegawai sebagai bagian dari *reward*. Tunjangan tersebut berupa Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kesejahteraan, uang cuti tahunan, uang cuti panjang, uang pakaian dinas dan bonus tahunan (jasa produksi). Selain tunjangan tersebut, pegawai mendapatkan fasilitas seperti pengobatan (rawat jalan dan rawat inap), kantin, sarana olah raga, sarana ibadah dan rekreasi. Pada dasarnya seluruh pegawai baik yang berstatus pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (tenaga kontrak) mendapatkan seluruh fasilitas tunjangan dan insentif/bonus, kecuali uang pakaian dinas dan uang cuti panjang yang tidak diberikan kepada pegawai tidak tetap.

Sistem penghargaan (*reward system*) menurut (Moorhead & Griffin, 2013) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Tujuan dari sistem penghargaan pada sebagian besar organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai yang berkualitas. Struktur kompensasi organisasi haruslah adil dan konsisten untuk memastikan kesetaraan perlakuan dan kepatuhan terhadap hukum. Kompensasi juga harus merupakan penghargaan yang adil untuk kontribusi individu pada organisasi, meskipun dalam sebagian besar kasus kontribusi-kontribusi tersebut sulit, atau

justu tidak mungkin, untuk diukur secara objektif. Dengan adanya batasan ini, manajer haruslah adil dan sepiantas mungkin. Akhirnya, sistem tersebut haruslah kompetitif terhadap pasar tenaga kerja eksternal agar organisasi mampu menarik dan mempertahankan pekerja kompeten dalam bidang yang sesuai. (Moorhead & Griffin, 2013).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Training* dan *Reward System* Terhadap Kinerja Pegawai“**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh *training* dan *reward system* terhadap kinerja pegawai. Analisis pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode regresi liner berganda.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran *training* di PT. Bio farma (Persero)?
- 2) Bagaimana gambaran *reward system* di PT. Bio farma (Persero)?
- 3) Bagaimana gambaran kinerja pegawai di PT. Bio farma (Persero)?
- 4) Bagaimana pengaruh *training* dan *reward system* terhadap kinerja pegawai PT. Bio farma (Persero) baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisa dan mengetahui gambaran *training* di PT. Bio farma (Persero).
- 2) Untuk menganalisa dan mengetahui gambaran *reward system* di PT. Bio farma (Persero).
- 3) Untuk menganalisa dan mengetahui gambaran kinerja pegawai di PT. Bio farma (Persero).
- 4) Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh *training* dan *reward system* terhadap kinerja pegawai PT. Bio farma (Persero) baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan masalah untuk memfokuskan kajian penelitian. Batasan masalah tersebut diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penelitian hanya membahas *training* dan *reward system* terhadap kinerja pegawai PT. Bio farma (Persero).
- 2) Objek penelitian hanya karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT. Bio farma (Persero).

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta melengkapi khazanah keilmuan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi instansi, terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta materi yang terkandung dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan mengenai teori kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan serta saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.