

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Umum Perusahaan

PT Bio Farma (Persero) merupakan perusahaan *Life Science* yang memiliki reputasi global dalam hal daya saing, dan tugas utamanya adalah mengembangkan dan menyediakan produk *Life Science* yaitu memproduksi vaksin, antisera, serta produk biologi lainnya dalam bidang ilmu kehidupan yang memenuhi standar internasional untuk meningkatkan kualitas hidup. Produk dari Bio Farma telah digunakan oleh lebih dari 130 negara, terutama di negara-negara yang sedang berkembang. Vaksin yang diproduksi oleh Bio Farma telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) serta telah mendapatkan prakualifikasi dari Badan Kesehatan Dunia (WHO).

Bio Farma, sebagai pelopor di sektor vaksin di Indonesia, telah memainkan peran utama dalam upaya pemberantasan penyakit menular, baik di tingkat nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bio Farma telah menjadi salah satu pilar penting bagi pemerintah dalam menjalankan program kesehatan untuk menciptakan generasi yang sehat, bebas dari penyakit menular dan fatal, sehingga dapat menjadi generasi yang produktif dan mampu bersaing secara global di masa depan. Dengan lebih dari 130 tahun pengalaman, Bio Farma terus berkomitmen dalam inovasi riset dan pengembangan produk, didukung oleh keahlian, pengalaman, dan proses pembelajaran yang berkelanjutan. Upaya ini tidak pernah berhenti, dengan Bio Farma terus berusaha menemukan vaksin-vaksin baru untuk mengatasi berbagai penyakit infeksi menular yang terus berkembang dan mengancam kesehatan manusia.

Saat ini, Bio Farma menjalankan operasinya di lokasi pusatnya yang terletak di Jalan Pasteur No. 28, Bandung. Area ini mencakup lahan seluas 91.058 m² yang digunakan untuk berbagai fasilitas, termasuk produksi, penelitian, pengembangan, pemasaran, dan administrasi. Selain itu, perusahaan memiliki fasilitas pendukung yang terletak di Cisarua, Lembang, Kabupaten Bandung Barat, yang mencakup lahan seluas 282.441 m² yang digunakan untuk keperluan reproduksi dan perawatan hewan laboratorium. Bio Farma juga memiliki kantor perwakilan di Gedung Pakarti Centre, Jl. Tanah Abang III No. 23-27, Jakarta (*Riwayat Singkat Perusahaan*, 2019).

1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Setiap kantor atau perusahaan perlu menetapkan visi dan misi sebagai panduan, berikut ini adalah visi dan misi yang dimiliki oleh PT Bio Farma :

a. Visi

Menjadi Perusahaan *Life Science* Kelas Dunia yang berdaya saing global.

b. Misi

Menyediakan & mengembangkan produk *life science* berstandar internasional untuk meningkatkan kualitas hidup.

1.1.3. Logo Perusahaan

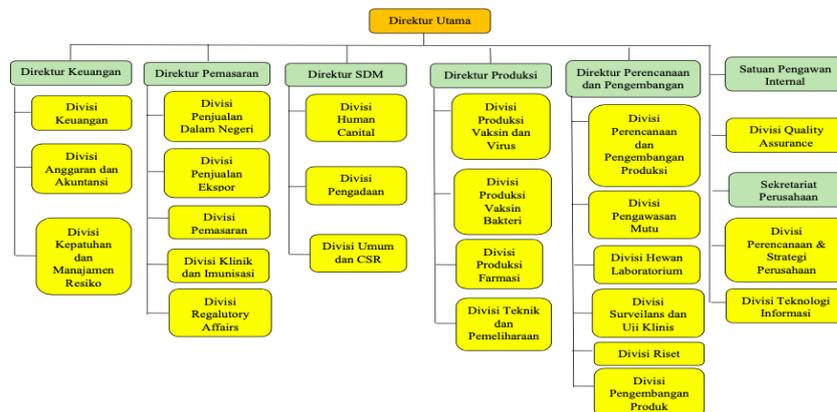
Berikut adalah logo perusahaan PT Bio Farma (Persero)



Gambar 1.1 Logo PT Bio Farma (Persero)

Sumber: www.biofarma.co.id

1.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: (Laporan Tahunan Bio Farma 2022)

Deskripsi dari struktur organisasi PT Bio Farma dapat dilihat pada lampiran.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan adalah mencapai keuntungan (berorientasi pada profit). Sumber daya manusia menjadi bagian dari faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Signifikansinya peran sumber daya manusia bagi perusahaan menegaskan kebutuhan akan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk seluruh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di seluruh organisasi. Hal ini juga berlaku untuk perusahaan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung, yang harus memiliki tenaga kerja berkualitas untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam lingkup persaingan saat ini.

Menurut Dewi & Harjoyo (2019), sumber daya manusia merujuk pada berbagai potensi yang dimiliki oleh individu, termasuk kecerdasan, empati, aspirasi terhadap kebebasan, keterampilan komunikasi, kreativitas, emosi, dan pencapaian. Melalui elemen-elemen ini, dapat diketahui bahwa sumber daya manusia seharusnya dianggap sebagai keunggulan yang berasal dari kemampuan manusia yang bisa dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tekanan yang ada dalam struktur organisasi.

Menurut Ali & Wardoyo (2021) kinerja memegang peran penting karena itu mencerminkan hasil akhir dari upaya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Tingkat kinerja yang tinggi terjadi ketika karyawan berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai prosedur. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat terjadi apabila karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar dan kurang serius. Winata (2020) menjelaskan untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan motivasi agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih tekun. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, karyawan cenderung kehilangan semangat, mudah menyerah, dan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang tinggi, pekerjaan mungkin tidak akan diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Hal ini juga berlaku di PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung, yang mengharapkan kinerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi.

PT Bio Farma, sebagai perusahaan farmasi milik negara yang berperan penting dalam produksi vaksin dan produk bioteknologi lainnya, tentu harus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Baik atau buruknya kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung, dapat dilihat pada Tabel 1.1 yang menunjukkan persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagai berikut:

TABEL 1.1
SISTEM KINERJA KARYAWAN

| KLASIFIKASI RENTANG | NILAI SMK |
|---------------------|-------------|
| A | 100% |
| B+ | 97,5%-99% |
| B | 92,5%-97,4% |
| B- | 81%-92,4% |
| C | 70%-80% |
| D | 55%-69% |
| E | <55% |

Tabel 1.1 di atas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100, yang termasuk dalam klasifikasi A (Baik Sekali). Klasifikasi berikutnya adalah nilai 97,5%-99% dengan klasifikasi B+ (Baik +), kemudian nilai 97,4%-97,5% dengan klasifikasi B (Baik). Selanjutnya, nilai 81%-92,4% diklasifikasikan sebagai B- (Baik-), nilai 70%-80% diklasifikasikan sebagai C (Cukup), nilai 55%-69% diklasifikasikan sebagai D (Kurang), dan terakhir nilai kurang dari 55% diklasifikasikan sebagai E (Nihil). Berdasarkan data sekunder yang diperoleh peneliti, terdapat indikasi bahwa kinerja PT Bio Farma (Persero) kurang optimal. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bio Farma belum mencapai target predikat A atau sangat baik, dengan skor 78,7 yang termasuk dalam kategori C.

Menurut Fransiska & Tupti, (2020) dua faktor utama yang dianggap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan beban kerja. Untuk memahami lebih dalam mengenai fenomena yang menjadi acuan peneliti dalam penelitian ini, ditemukan kecenderungan bahwa kinerja karyawan masih rendah atau kurang optimal dalam mencapai target kinerja yang baik di perusahaan. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang diduga menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT Bio Farma (Persero), peneliti melakukan pra-survei kepada 30 karyawan PT Bio Farma (Persero). Pra-

survei ini menggunakan beberapa variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari pengukuran tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel 1.1 seperti berikut ini. berikut:

TABEL 1.2
HASIL PRA-SURVEI

| Variabel | Skor |
|------------------|------|
| Beban kerja | 13 |
| Stres kerja | 3 |
| Lingkungan kerja | 2 |
| Disiplin kerja | 2 |
| Motivasi kerja | 9 |
| Kompensasi | 1 |

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei peneliti, motivasi kerja dan beban kerja ditemukan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Para karyawan merasakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja adalah variabel yang paling mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dengan Bapak X (nama disamarkan), seorang karyawan di bagian manajemen rantai pasok untuk mengetahui lebih dalam apa saja motivasi kerja dan beban kerja yang sudah diberikan kepada karyawan pada PT Bio Farma (Persero). Rincian hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan 1.3 berikut:

TABEL 1.3
HASIL WAWANCARA TERKAIT MOTIVASI KERJA

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|---|
| 1 | Apakah Gaji yg diberikan sudah sesuai dan tepat waktu? | Gaji yang dilimpahkan sekali dalam sebulan oleh perusahaan. |
| 2 | Apa Jaminan Kesehatan yang diberikan oleh perusahaan? | Jaminan Kesehatan berupa asuransi kesehatan yang diberikan saat karyawan sudah menjadi karyawan tetap |
| 3 | Apa Jaminan Karir yang diberikan oleh perusahaan? | Karir pegawai dijamin hingga usia 63 tahun |
| 4 | Apakah ada Jaminan Hari Tua dari perusahaan? | Jaminan hari tua yang berbentuk pemberian dana pension kepada pegawai. |

| | | |
|---|--|--|
| 5 | Apakah ada Pelatihan untuk menambah performa karyawan? | Pelatihan biasa dilimpahkan perusahaan dua kali dalam setahun. |
|---|--|--|

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan informasi yang Tabel 1.3, pertanyaan wawancara diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung adalah berupa gaji, asuransi kesehatan, jaminan karir hingga usia 63 tahun, jaminan hari tua, dan pelatihan. Motivasi kerja seperti gaji (kompensasi), ketepatan waktu pembayaran, jaminan kesehatan, jaminan karir, jaminan hari tua, dan pelatihan untuk menambah performa karyawan dapat membuat karyawan memiliki harapan bahwa usaha mereka akan dihargai dengan motivasi-motivasi tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja kerja yang baik. Dari pernyataan narasumber diatas dapat dilihat jika ada masalah pada pertanyaan wawancara nomor dua dimana jaminan kesehatan diberikan hanya untuk karyawan tetap. Lalu peneliti menanyakan pertanyaan beban kerja sebagai berikut:

TABEL 1.4
HASIL WAWANCARA TERKAIT BEBAN KERJA

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|---|---|
| 1 | Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan? | Ya, selama bekerja saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam Waktu yang telah ditentukan dengan tetap memperhatikan ketepatan dan kualitas hasil pekerjaan, walaupun terkadang harus lembur karena ada pekerjaan tambahan. |
| 2 | Apakah anda mampu bekerja di bawah tekanan dan sesuai standar yang diberikan? | Ya, selama bekerja saya mampu <i>menghandle</i> pekerjaan di Bawah tekanan dan hasil pekerjaan <i>terdeliver</i> sesuai standar yang diberikan oleh atasan. |

| | | |
|---|--|---|
| 3 | Bagaimana peraturan jam kerja pada PT Bio Farma? | Untuk peraturan jam kerja mengacu pada ketentuan perusahaan yaitu sistem kerja <i>Work From Office</i> (WFO), ketentuan Waktu kerja minimal 9 jam termasuk jam istirahat kerja dengan jam masuk di pukul 07.00 WIB |
| 4 | Apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan keahlian anda? | Beban kerja yang diberikan hingga saat ini sesuai dengan keahlian saya. Background keahlian dan Pendidikan saya adalah Manajemen dengan konsentrasi di bidang Manajemen Operasi dan beban kerja yang diberikan terkait manajemen rantai pasok hulu. |
| 5 | Apakah kualitas kerja anda sudah memenuhi tuntutan pemimpin? | Hingga saat ini, setiap pekerjaan dan work order dari pimpinan atau atasan saya kerjakan dengan usaha terbaik dan respon penerimaan dari atasan terhadap hasil pekerjaan saya adalah diterima dengan baik. Sehingga, menurut saya kualitas kerja saya saat ini sudah memenuhi tuntutan dari pimpinan atau atasan. |

Sumber: Data Olahan Wawancara Peneliti (2023)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.4, pertanyaan wawancara diatas membahas tentang beban kerja apa saja yang sudah diberikan oleh perusahaan PT Bio Farma (Persero) terhadap karyawannya. Beban kerja tersebut berupa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, dan kemampuan bekerja di bawah tekanan, karyawan mampu memenuhi tuntutan yang diajukan oleh pimpinan. Terdapat masalah dari pertanyaan wawancara nomor satu bahwa jam kerja karyawan kadang tidak sesuai dengan jam kerja *Work From Office* (WFO) yang

sudah ditetapkan. Hal tersebut membuat karyawan di PT Bio Farma (Persero) terkadang mengalami beban kerja berlebih dalam sistem waktu kerja, lalu untuk beban kerja lainnya dapat dilihat dari jawaban lain narasumber dapat menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan kemampuan bekerja di bawah tekanan sesuai dengan standar perusahaan, dan karyawan juga mampu memenuhi tuntutan yang diajukan oleh pimpinan. Adanya keterkaitan antara beban kerja yang sesuai dan kinerja karyawan, dimana beban kerja yang tidak sesuai dapat berdampak negatif pada kinerja, dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan studi dan menguji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma (Persero). Hal ini didorong oleh permasalahan terkait variabel motivasi kerja dan kesesuaian indikator pada variabel beban kerja. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung**".

1.3. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penilaian responden terhadap motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero)?
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) secara parsial?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) secara simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk mengetahui penilaian responden terhadap motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero)
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) secara parsial
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) secara simultan

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai berbagai manfaat yang bisa diraih, antara lain:

- a. Manfaat dengan teoritis

Sebagai bahan rujukan dan anjuran bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi terkait beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk bisa membantu memberi saran dan anjuran yang berharga bagi perusahaan guna memperhatikan beban kerja dan motivasi karyawan guna menambah kinerja mereka. Dan bisa menambah pemahaman perusahaan terhadap faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Peneliti membagi proposal ini menjadi 5 (lima) BAB sebagai berikut guna memperlihatkan bagaimana proposal ini disusun:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian pertama dari proposal ini mencakup gambaran umum tentang objek penelitian, sejarah masalah, pernyataan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan gagasan dan percakapan yang terkait dengan penelitian ini, memaparkan penelitian sebelumnya yang serupa yang bisa dipakai sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, dan menyertakan kerangka kerja penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian dibahas dengan rinci dalam bab ini, mencakup karakteristik penelitian, instrumen pengumpulan data, tahapan penyelenggaraan penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil pengolahan data mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma (Persero).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini mencakup kesimpulan dari hasil penelitian dan disertai dengan saran dari peneliti yang dapat dijadikan bahan solusi atau pertimbangan bagi perusahaan serta peneliti selanjutnya untuk perbaikan di masa mendatang.