

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan Bersama, untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang penting dan sangat banyak dalam memberikan kontribusi untuk kesuksesan, untuk itu para sumber daya manusia harus dikelola, dijaga dan dievaluasi setiap pekerjaannya, peran atasan baik pimpinan disini sangat penting untuk memantau sejauh mana perkembangan dan kemampuan para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumberdaya manusia merupakan pemegang sekaligus penggerak setiap aktivitas dan kegiatan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diinginkan hanya bisa didapat bila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia, dalam hal ini memegang peranan penting sebagai perencana dan pelaksana program dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu

berlangsungnya aktivitas suatu karyawan. Sumber Daya Manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan perusahaan ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia di dalamnya. Semakin kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh Sumber Daya Manusia dalam bekerja. Setiap perusahaan perlu meningkatkan Sumber Daya Manusia yang dilihat dari kompetensi dan kompeten karyawan terhadap perusahaan agar kinerja yang dihasilkan meningkat, karena perusahaan yang maju adalah perusahaan yang menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja sering terjadi adanya masalah-masalah yang timbul pada kalangan karyawan, keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja sering kali terlalu diremehkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok dalam rangka mewujudkan saran,tujuan,visi,dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Pada dasarnya kinerja karyawan seringkali ditandai oleh kemampuan karyawan dalam berkerja atau kualitas kerja,ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas,

pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi (inisiatif) dan kemampuan yang dimiliki untuk memanfaatkan sumber daya atau potensi.

Objek penelitian ini adalah pada PT Biofarma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, produsen vaksin dan antisera perusahaan ini memiliki kantor berada di Bandung. Perusahaan tersebut sangat mengharapkan suatu pencapaian kinerja yang baik dari setiap karyawannya, sehingga dapat menciptakan suatu kepuasan baik itu dari pihak perusahaan, karyawan, maupun kepuasan dari pihak konsumen.

Peraturan bagi perusahaan BUMN ada didalam UU Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2003 tentang badan usaha milik negara.

1. Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau Sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan
2. Perusahaan Perseroan Terbuka, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah BUMN yang dibentuk perseroan terbatas yang modalnya dibagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negera Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.
3. Perusahaan Perseroan Terbuka, yang selanjutnya disebut Persero Terbuka, adalah Persero yang modal dan jumlah pemegang sahamnya memenuhi kriteria tertentu

atau Persero yang melakukan penawaran umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.

4. Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum, adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara yang tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
5. Menteri adalah Menteri yang ditunjuk dan atau diberi kuasa untuk mewakili pemerintah selaku pemegang saham negara pada Persero dan pemilik modal pada Perum dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan.
6. Menteri Teknis adalah Menteri yang mempunyai kewenangan mengatur kebijakan sector tempat BUMN melakukan kegiatan usaha.

Karyawan BUMN tunduk pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan seperti UU 13/2003. hak dan kewajiban karyawan diatur didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 . Hak dan kewajiban karyawan sebagai berikut :

1. Hak karyawan
  - a. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama
  - b. Pelatihan Kerja
  - c. Penempatan Tenaga Kerja

- d. Perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan
- e. Hubungan Industrial

## 2. Kewajiban karyawan

### a. Kewajiban ketaatan

Karyawan tersebut harus konsekwen untuk mentaati dan patuh pada perintah dan arahan yang diberikan oleh perusahaan karena mereka terikat dengan perusahaan. Namun, karyawan tidak harus memenuhi perintah yang diberikan atasan jika perintah tersebut dinilai tidak wajar atau melanggar hukum.

### b. Kewajiban Konfidensialitas

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan yang memiliki akses terhadap kerahasiaan perusahaan wajib menyimpan informasi yang bersifat rahasia.

### c. Kewajiban Loyalitas

Seorang karyawan juga harus memiliki konsekwensi loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan. Karyawan tersebut harus mendukung apa yang menjadi visi dan misi perusahaan

perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh karyawan. Begitu halnya pada PT Biofarma yang mengharapkan kinerja

karyawannya memiliki tingkat yang tinggi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat pada Tabel 1.1 persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Sistem Manajemen 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%

Sumber: Data Internal PT Biofarma, 2021

Tabel 1.1 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A(Baik Sekali), yang kedua nilai 97.5%-99% klasifikasi B+(Baik +), yang ketiga nilai 97,5-97,4% dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 81%-92,4% dengan klasifikasi B- (Baik-), yang ke lima nilai 70-80% dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55-69% dengan klasifikasi D (Kurang) dan terakhir nilai <55% dengan klasifikasi E (Nihil).

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja tahun 2021 di PT Biofarma. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja karyawan pada table 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Perusahaan	Nilai		Standar(%)
		Angka	Kategori	
1	PT Kimia Farma	93,4	B	100
2	PT Indofarma	81,2	B-	100
3	PT Biofarma	78,7	C	100

Sumber : Data Internal PT Biofarma, 2021

Data tersebut yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Biofarma belum mencapai target predikat A atau baik sekali, dapat dilihat memperoleh angka 78,7 dengan kategori C. Penulis melakukan wawancara dengan bagian SDM apa sebabnya PT Biofarma memiliki kinerja yang kurang optimal yang menjadikan PT Biofarma dengan kategori C yaitu kinerja karyawan yang masih kurang optimal seperti karyawan

kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam suatu ruangan kerja

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Biofarma belum mencapai target predikat A atau baik sekali, dan dapat dikatakan kurang optimal sehingga perusahaan tidak sesuai dengan tujuan, dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu memperhatikan kinerja karyawannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Penulis pun mewawancarai bagian SDM di PT Biofarma bahwa kebanyakan karyawan PT Biofarma kecewa akan jam kerja dan juga kerjasama antar karyawan yaitu contohnya seperti jam kerja yang di tambahkan menjadi lembur karena PT Biofarma sedang mempercepat pembuatan vaksin covid-19 yang akan di pakai untuk warga Indonesia, tetapi karyawan tidak diberikan bonus untuk penambahan jam kerja lembur yang lebih lama.

Penulis merasakan data sekunder masih kurang untuk itu penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT Biofarma penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 30 karyawan secara acak sebagai sampel. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan di PT Biofarma dilihat di table 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja karyawan pada PT Biofarma**

No.	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		
1.	Kualitas kerja	1	4	10	10	5	104	3,4
2.	Kuantitas kerja	3	10	2	11	4	93	3,1
3.	Tanggung jawab	2	10	7	6	5	92	3,0
4.	Kerjasama	4	7	10	7	2	86	2,8
5.	Inisiatif	3	10	3	5	9	97	3,2
<b>Skor rata-rata Kinerja Karyawan</b>								<b>3,10</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil kuesioner prasurevei mengenai kinerja yang dilakukan pada PT Biofarma variable kinerja memiliki skor rata-rata kinerja karyawan 3,10 hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus di bereskan sehingga PT Biofarma memiliki kinerja karyawan yang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata 2,8 dimana karyawan PT Biofarma memiliki sifat indifidu atau mementingkan pekerjaan sendiri sedangkan pekerjaan tersebut memiliki satu misi yang sama yaitu untuk memajukan PT Biofarma aga lebih maju secara sefektif dan efisien. dalam tingkat kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan yang terdiri lima dimensi semuanya belum mencapai standar kerja.

Berdasarkan fenomena diatas,maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Biofarma kurang optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kerjasama karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi atau berdampak yang buruk terhadap kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pada karyawan PT Biofarma tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan mengindikasi adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi, dapat dilihat pada table 1.4 berikut :

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Kondisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Biofarma**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		
1	Kompetensi	Pengetahuan	0	4	8	8	10	114	3,8
		Keterampilan	0	2	6	11	11	121	4
		Motif	0	0	5	10	15	130	4,3
		Sifat	1	1	8	9	11	118	3,9
		Citra diri	2	3	3	12	10	115	3,8
	<b>Skor Rata-Rata Kompetensi</b>							<b>3,96</b>	
2	Kompensasi	Langsung	0	2	3	13	12	125	4.1
		Tidak langsung	0	1	3	13	13	121	4.2

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>								<b>4.15</b>	
3	Motivasi kerja	Kebutuhan akan prestasi	3	3	9	8	7	103	3,4
		Kebutuhan akan afiliasi	2	3	13	6	6	101	3,3
		Kebutuhan akan kekuasaan	3	5	12	5	5	94	3,1
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>								<b>3.26</b>	
4	Beban Kerja	Tuntutan fisik	0	0	5	10	15	130	4.3
		Tuntutan tugas	0	3	9	8	10	115	3.8
<b>Skor Rata-Rata Beban Kerja</b>								<b>4.05</b>	
5	Kepemimpinan	Pemimpin berinovasi	0	3	10	7	10	114	3,8
		Kepemimpinan motivator	0	3	6	9	12	120	4,0
		kepemimpinan motivator	0	3	5	7	15	124	4,1
		Kepemimpinan kontroler	0	2	4	6	18	130	4,3
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>								<b>4,05</b>	
6	Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	1	4	13	10	2	98	3,2
		Gaji	2	4	5	8	11	112	3,7
		Promosi	3	6	6	8	7	100	3,3
		Supervisi	0	6	17	5	2	93	2,8
		Rekan kerja	7	5	9	8	2	86	2,8

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		
<b>Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja</b>									<b>3,22</b>
7	Komitmen organisasi	Komitmen Afektif	3	4	5	8	10	108	3,6
		Komitmen kelanjutan	4	4	12	8	2	90	3,0
		Komitmen Normatif	2	6	15	5	2	89	2,9
<b>Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>									<b>3,16</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-survey oleh penulis (2021)

Berdasarkan table 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 7 variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menghasilkan 3 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variable yang mempengaruhi yaitu variable motivasi kerja sebesar 3,26 , kepuasan kerja sebesar 3,22 dan komitmen organisasi sebesar 3,16 . Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau daya penggerak yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, motivasi kerja timbul karena adanya rangsangan berupa kebutuhan baik materil maupun non materil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan.

Penulis melakukan prasurvei dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel, ntuk mengetahui dan mengukur bagaimana motivasi kerja. Hasil dari presurvey dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-survey Motivasi Kerja Karyawan PT Biofarma**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		
1	Kebutuhan Akan Berprestasi	3	3	9	8	7	103	3,4
2	Kebutuhan Akan Afiliasi	2	3	13	6	6	101	3,3
3	Kebutuhan Akan kekuasaan	3	5	12	5	5	94	3,1
<b>Skor Rata-Rata Motivasi kerja</b>								<b>3.26</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

Dapat dilihat di tabel 1.5 variabel dapat dilihat bahwa motivasi kerja di PT Biofarma yang dapat dikatakan masih kurang ditandai dengan hasil nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3,26 dan terdapat dimensi yang paling kecil tersebut yaitu kebutuhan akan kekuasaan yaitu sebesar 3,1. Sedangkan rata-rata untuk kebutuhan berprestasi yaitu 3,4 dan kebutuhan akan afiliasi yaitu sebesar 3,3. Hal ini menunjukkan masih kurang optimalnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Biofarma.

Berdasarkan wawancara dan kuisioner dengan karyawan, masih banyak pegawai yang kurang percaya diri untuk berusaha memiliki pengaruh terhadap karyawan lain dalam mengerjakan pekerjaannya dengan tujuan akan membantu karyawan lain agar pekerjaannya lebih baik.

Masih kurang optimalnya juga karyawan dalam berkreaitivitas yaitu kurangnya untuk mencari hal-hal yang baru dan lebih baik untuk kemajuan perusahaan. Dan masih kurang optimal pula karyawan dalam berhubungan dengan karyawan lain untuk mendapatkan pengakuan seperti berupaya membantu karyawan lain yang kesusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga memiliki peranan penting bagi karyawan karena karyawan ingin mendapatkan hak dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Bagi perusahaan, dengan memberikan kepuasan kerja yang terjamin dan juga memberikan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga perusahaan akan memroleh hasil yang memuaskan dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi stress kerja Penulis melakukan prasurvei dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kepuasan kerja pegawai. Hasil dari prasurevey dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja pada PT Biofarma**

No.	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		
1.	Pekerjaan itu sendiri	1	4	13	10	2	98	3,2
2.	Gaji	2	4	5	8	11	112	3,7
3.	Promosi	3	6	6	8	7	100	3,3
4.	Supervisi	0	6	17	5	2	93	3,1
5.	Rekan kerja	7	5	9	8	2	86	2,8
<b>Skor rata-rata kepuasan kerja</b>								<b>3.22</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

berdasarkan tabel 1.6 hasil kuisioner pendahuluan menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai kurang optimal dengan nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,22. Hal tersebut ditunjukkan pada dimensi yang paling kecil rata-rata yaitu pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata 2,8 dimana karyawan merasa kurang optimalnya kekompakan bekerjasama dalam tim di perusahaan

Berdasarkan wawancara dan kuisioner dengan karyawan, masih banyak karyawan merasa kurang bantuan teknis yang diberikan atasan sehingga karyawan kesulitan akan mengerjakan perkerjaannya. Karena jika karyawan kesulitan akan perkerjaannya maka karyawanpun akan tidak puas dengan perkerjaannya yang mengakibatkan kurang optimal, dan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri, Dan karyawan PT Biofarma merasakan bantuan rekan kerja yang masih kurang optimal dan memiliki sifat individualisme yang masih tinggi sedangkan pekerjaan itu

sendiri memiliki satu misi yaitu untuk memajukan PT Biofarma secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi seorang pegawai terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut yaitu menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan pastinya sangat mengharapkan para pegawainya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berpengaruh positif bagi perusahaan dan juga pasti akan lebih efektif dan efisien dalam memajukan perusahaan atau organisasi dengan satu tujuan yang sama seperti perusahaan atau organisasi tersebut.

Untuk melihat hasil kondisi Komitmen organisasi, penulis memperoleh data dari hasil prasurvei pada 30 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi pada PT Biofarma**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		
1.	Komitmen afektif	3	4	5	8	10	108	3.6
2.	Komitmen kelanjutan	4	4	12	8	2	90	3,0
3.	Komitmen normatif	2	6	15	5	2	89	2,9
<b>Skor rata-rata Komitmen Organisasi</b>								<b>3.16</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.7 dari hasil kuisioner pendahuluan mengenai komitmen menyatakan bahwa variabel komitmen memiliki skor rata-rata 3,16 hal ini dapat dikatakan kurang berkomitmen. Dimensi yang memiliki total nilai rata-rata terkecil yaitu komitmen normatif dengan nilai rata-rata 2,9 yaitu karyawan masih kurang dalam senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan. Tetapi karyawan berkomitmen dalam segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan, dan membuat karyawan merasa semakin tenang dalam bekerja.

Setelah melakukan penyebaran kuisioner ke perusahaan yang terkait dengan variabel penelitian bahwa PT Biofarma mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, hal ini menjadikan alasan penulis memilih sebagai objek penelitian. Untuk dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan perusahaan kinerja yang optimal sangatlah di penting. Namun pada kenyataannya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja,kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan dari hasil survey pendahuluan, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BIOFARMA”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi, menceritakan permasalahan penelitian yang dialami. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan
  - a. Kurang kerjasama dalam bekerja dan melaksanakan tugas
  - b. Lemahnya kreatifitas dalam menyelesaikan masalah.
  - c. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan kurang optimal
2. Motivasi Kerja
  - a. Kurang optimalnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan
  - b. Kurangnya kemauan karyawan dalam memiliki pengaruh terhadap karyawan lain
  - c. Kurangnya karyawan dalam mengembangkan kereatifitas untuk mendapatkan hal-hal yang baru dan lebih baik
3. Kepuasan kerja

- a. Kurang optimalnya kepuasan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan
  - b. Kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan
  - c. Kurangnya kekompakan antara rekan kerja
4. Komitmen
- a. Kurang optimalnya karyawan dalam berkomitmen terhadap perusahaan
  - b. Kurang optimalnya karyawan dalam melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.
  - c. Kurangnya loyalitas pegawai dalam organisasi tersebut

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan PT Biofarma.
2. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan PT Biofarma.
3. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan PT Biofarma.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Biofarma.
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Biofarma secara simultan maupun parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan di PT Biofarma.

2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan di PT Biofarma.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada karyawan di PT Biofarma.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Biofarma.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Biofarma secara simultan maupun parsial

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan berbagai pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga bermanfaat.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau bisa memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang di teliti yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah
  - b. Mengetahui motivasi kerja,kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada karyawan PT Biofarma.
  - c. Dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien
2. Bagi Perusahaan
- a. Sebagai pertimbangan dalam menyempurnakan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi agar meningkat kinerja karyawan kinerja karyawan di PT Biofarma.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja pegawai pada PT Biofarma.
3. Bagi Pihak Lain
- Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.