

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Corona Virus Disease-19 (*Covid-19*) merupakan penyakit yang disebabkan virus. Virus ini menyebabkan infeksi saluran pernafasan dengan gejala demam, batuk, dan sesak nafas. Berbagai usaha dilakukan untuk memerangi penyebaran virus corona ini. Salah satunya adalah dengan menerapkan protokol kesehatan. Tujuan diberlakukannya protokol kesehatan adalah untuk membantu masyarakat untuk dapat beraktivitas dengan aman dan tidak membahayakan kesehatan orang lain. Menurut penelitian (Cucinotta & Vanelli, 2020) Virus ini sangat cepat menyebar sampai ke seluruh dunia sehingga pada bulan Maret tahun 2020 World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa *Covid-19* sudah menjadi pandemi yang menyebabkan memburuknya kesehatan.

Kesehatan merupakan hal penting bagi kehidupan manusia. Kesehatan yang berkualitas akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang mudah dicapai. Kondisi kesehatan yang baik akan menciptakan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya bagi masyarakat Indonesia. Menurut *World Health Organization* (WHO) bahwa kesehatan merupakan suatu kondisi fisik, mental dan sosial yang sejahtera secara utuh, dan bebas dari penyakit atau kelemahan (cacat) (Suci Artanti & Sapto Haryatmo, 2020: 59).

Selama Pandemi *Covid-19*, banyak perusahaan di dunia yang berlomba-lomba membuat vaksin untuk menangani penyebaran virus *covid-19*. Perusahaan tersebut diantaranya *Sinovac Biotech*, *AstraZeneca*, *Pfizer*, dan PT Bio Farma

Persero. PT Bio Farma Persero ini adalah satu-satunya produsen vaksin manusia di Indonesia dan merupakan produsen vaksin terbesar di Asia Tenggara. Dimana pada bulan Oktober 2022 secara resmi meluncurkan vaksin *covid-19* dalam negeri yang diberi nama dengan vaksin *IndoVac*. Hal ini dilakukan guna mendorong kemandirian dan mengurangi ketergantungan pada produk impor.

Walaupun PT Bio Farma Persero sempat menghentikan sementara produksi vaksin *IndoVac* karena belum adanya permintaan dari Kementerian Kesehatan yang disebabkan oleh ketersediaan stok vaksin yang masih mencukupi, tetapi saat ini vaksin *IndoVac* telah didistribusikan oleh PT Bio Farma Persero ke seluruh penjuru Indonesia dan berencana untuk dijual ke pasar ekspor.

Pada tahun 2020 PT Bio Farma Persero ini ditunjuk sebagai induk holding BUMN farmasi yang sahamnya masih dimiliki 100% oleh pemerintah, beranggotakan PT Kimia Farma dan PT Indofarma. Tujuan dari pembentukan holding ini adalah untuk memperkuat kemandirian industri farmasi nasional, meningkatkan ketersediaan produk dengan menciptakan inovasi bersama dalam penyediaan produk farmasi. Perusahaan pengobatan yang memberikan pelayanan kesehatan meliputi usaha promotif (promosi), preventif (pencegahan), dan kuratif (pengobatan).

Tabel 1.1
Produksi Vaksin Virus PT Bio Farma Persero

Tahun	Produksi Vaksin Virus	Keterangan
2022	2.252,30 Juta	Kenaikan
2021	1.690,11 Juta	Penurunan
2020	2.262,54 Juta	Kenaikan

Sumber : *Annual Report PT Bio Farma Persero Bandung, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 produksi vaksin PT Bio Farma Persero Bandung tahun 2020 memberi kontribusi terbesar, yaitu mencapai 2.262,54 Juta dari nilai produksi pada tahun 2021 dan 2022. Jika dilihat pada masa pandemi *covid-19* industri kesehatan sangat diperlukan untuk menghindari virus, sehingga dapat menjalani hidup yang sehat. Vaksin bukanlah barang habis pakai ataupun barang komoditi yang dibutuhkan oleh setiap orang, namun sejauh ini tidak ada cara yang lebih murah dan efektif untuk mencegah penyakit infeksi selain vaksin.

Di sisi lain, pada tahun 2022 menurut (Kementrian Kesehatan, 2021) menyatakan bahwa jumlah kasus *Covid-19* di Indonesia telah mengalami penurunan. Masyarakat telah mendapatkan vaksin dosis kedua, dan masyarakat kini kembali mengunjungi tempat-tempat umum seperti pusat perbelanjaan, objek wisata, dan bandara. Selain itu, berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2022 tentang Pencegahan dan Pengendalian *Covid-19* pada Masa Transisi Menuju Endemi menyatakan bahwa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dinyatakan dihentikan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya 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.

Oleh karena itu, kemajuan perusahaan ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin baik 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. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat pada Tabel 1.2 persentase Sistem Manajemen Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.2
Sistem Manajemen Kinerja Karyawan PT. Bio Farma Persero Bandung

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK	Keterangan
A	100%	Sangat Baik
B+	97,5%-99%	Baik Sekali
B	92,5%-97,4%	Baik
B-	81%-92,4%	Kurang Baik
C	70%-80%	Cukup
D	55%-69%	Kurang
E	<55%	Nihil

Sumber: Data Internal PT Bio Farma Persero, 2023

Tabel 1.2 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja PT Bio Farma Persero. Dengan beberapa persentase rentang nilai yang diberikan keterangan. 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. 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.

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok dalam rangka mewujudkan saran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh perusahaan 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.

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 2023 di PT Bio Farma Persero dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja karyawan di bidang kesehatan pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Internal PT Bio Farma Persero, 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bio Farma Persero belum mencapai target angka 78,7 dan termasuk kategori cukup (C), artinya penilaian kinerjanya masih kurang optimal jika dibandingkan dengan perusahaan PT Kimia Farma dan PT Indofarma. Hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu memperhatikan kinerja karyawannya merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.

Penulis merasakan data sekunder masih kurang untuk itu penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT Bio Farma Persero Bandung penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner pada 30 karyawan bagian *human capital* sebagai sampel. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan di PT Bio Farma Persero Bandung dilihat di Tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada PT Bio Farma Persero Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1.	Kualitas	3	7	8	8	4	30	93	3,10
2.	Kuantitas	2	7	9	7	5	30	96	3,20
3.	Tanggung Jawab	0	7	12	5	6	30	100	3,33
4.	Kerjasama	0	4	15	7	4	30	101	3,37
5.	Inisiatif	1	5	12	9	3	30	98	3,27
Skor Rata-Rata		6	30	56	36	22	150	488	3,25
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)									
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil kuisisioner pra-survey mengenai kinerja karyawan yang dilakukan pada PT Bio Farma Persero Bandung, menunjukkan

variabel kinerja karyawan dengan hasil skor rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,25 yang masuk ke dalam kategori kurang baik, dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi kerjasama sebesar 3,37 dan skor terendah terdapat pada dimensi kualitas sebesar 3,10.

Selain menyebarkan kuisisioner, penulis juga melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PT Bio Farma Persero Bandung pada divisi *human capital* dan mendapatkan pernyataan bahwa para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan terkadang kurang teliti dikarenakan waktu pekerjaan yang sedikit dan tugas yang begitu padat.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah terhadap perusahaan karena akan menghambat berjalannya suatu tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan motivasi kepada pegawai, memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Bio Farma Persero Bandung kurang optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor bermasalah yang dapat mempengaruhi atau berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan menyebar kuisisioner pendahuluan kepada 30 karyawan, PT Bio Farma Persero Bandung tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan mengindikasi

adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi, dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bio Farma Persero Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompetensi	Pengetahuan	0	1	18	7	4	104	3,47
	Keterampilan	0	3	16	6	5	103	3,43
	Sikap	0	0	20	5	5	105	3,50
Skor Rata-rata Kompetensi								3,47
Karakteristik	Otonomi	0	1	15	10	4	107	3,57
	Variasi Pekerjaan	0	0	18	10	2	104	3,47
	Identitas Tugas	0	2	17	7	4	103	3,43
	Signifikasni Tugas	0	1	17	9	3	104	3,47
	Umpan Balik	0	1	17	7	5	106	3,53
Skor Rata-rata Karakteristik								3,49
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	1	20	3	6	104	3,47
	Komitmen berkelanjutan	0	0	23	1	6	103	3,43
	Komitmen Normatif	0	1	16	8	5	107	3,57
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi								3,49
Kepemimpinan	Tipe Direktif	0	2	17	5	6	105	3,50
	Tipe Suportif	0	2	15	8	5	106	3,53
	Tipe Partisipatif	1	2	14	9	4	103	3,43
	Tipe Berorientasi Prestasi	0	1	17	5	7	108	3,60
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,52
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	0	0	15	7	8	113	3,77
	Tingkat Kewaspadaan	0	0	20	7	3	103	3,43
	Ketaatan pada standar kerja	0	0	21	5	4	103	3,43
	Kertaatan terhadap peraturan kerja	0	1	17	6	6	107	3,57
	Etika kerja	0	1	20	5	4	102	3,40
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,52
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	0	0	18	4	8	110	3,67
	Lingkungan Non Fisik	0	0	18	7	5	107	3,57
Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,62
Beban Kerja	Tuntutan Fisik	0	2	15	6	7	108	3,60
	Tuntutan Tugas	2	1	15	5	7	104	3,47
Rata-Rata Beban Kerja								3,53
Motivasi	Kebutuhan Untuk Berpretasi	1	5	13	4	7	101	3,37

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Kebutuhan Berafiliasi	2	4	11	8	5	100	3,33
	Kebutuhan Untuk Berkuasa	2	5	13	4	6	97	3,23
Skor Rata-rata Motivasi								3,31
Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	0	17	9	4	107	3,57
	Kompensasi tidak langsung	0	0	21	5	4	103	3,43
Skor Rata-rata Kompensasi								3,50
Kebijakan	Capaian SKP Bulanan	0	2	14	5	9	111	3,70
	Kehadiran Pegawai	0	1	13	7	9	114	3,80
Skor Rata-rata Kebijakan								3,75
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 dari data hasil pra-survey tersebut mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bio Farma Persero Bandung, terdapat variabel motivasi kerja dengan hasil skor rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,31 yang artinya tingkat motivasi kerja PT Bio Farma Persero Bandung mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang baik, sehingga karyawan merasa memiliki kualitas yang kurang baik. Adapun penelitian dari Andini Nur Fatimah (2018: 223) bahwa motivasi kerja pada karyawan PT Bio Farma hanya sebesar 6,03% dengan indikator peningkatan karyawan yang mengindikasikan bahwa pimpinan kurang *men-support* untuk pengembangan karyawan.

Faktor pertama yang diduga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. 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.

Bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam perusahaan, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota karyawan berbeda-beda. Hal tersebut tidak terlepas dari setiap karyawan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan kedepannya, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, kondisi kerja yang kondusif serta penghargaan atas kinerja yang baik.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan PT Bio Farma Persero Bandung sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana motivasi kerja. Hasil dari Pra-survey dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja PT Bio Farma Persero Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kebutuhan Untuk Berprestasi	1	5	13	4	7	101	3,37
2	Kebutuhan Berafiliasi	2	4	11	8	5	100	3,33
3	Kebutuhan Untuk Berkuasa	2	5	13	4	6	97	3,23
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,31
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dari hasil kuisioner pra-survey mengenai motivasi kerja yang dilakukan pada PT Bio Farma Persero Bandung, menunjukkan variabel motivasi kerja dengan hasil skor rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,31 yang masuk ke dalam kategori kurang baik, dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan untuk berprestasi sebesar 3,37 dan skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan untuk berkuasa sebesar 3,23.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT Bio Farma Persero Bandung pada divisi *human capital* mengatakan bahwa kurangnya motivasi kerja disebabkan oleh kurangnya kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir karena tidak ada kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT Bio Farma Persero Bandung sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hasil dari pra-survey dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survey Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PT Bio Farma Persero Kota Bandung

No	Variabel	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Sikap terhadap Pekerjaan	2	9	13	3	3	115	4,03
2	<i>Self-Confidence</i>	3	4	9	9	5	99	3,30
3	Kepuasan	2	2	5	11	10	115	3,83
4	Pengawasan	2	1	6	12	8	110	3,67
5	Budaya Organisasi	2	6	11	6	5	96	3,20
6	Gaji	3	5	5	10	7	103	3,43
7	Kepemimpinan	0	10	3	11	6	10,3	3,43
Skor Rata-rata faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja							3,56	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 dari data hasil pra-survey tersebut mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja PT Bio Farma Persero Bandung, terdapat variabel *self-confidence* dengan skor rata-rata sebesar 3,30 dan budaya organisasi dengan skor rata-rata sebesar 3,20. Hal ini menjadi faktor yang

bermasalah pada peningkatan kinerja karyawan. Pada kebiasaan pegawai yang kurang baik menjadikan kinerja karyawan menurun hal tersebut dikarenakan kurangnya kepercayaan diri dari para pegawai, kurangnya perhatian mengakibatkan menurunnya kualitas karyawan dan kurangnya semangat dalam bekerja.

Penelitian Junita Sari (2020: 32) menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,553 dari nilai regresi korelasi artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi.

Karyawan harus mendukung apa yang menjadi visi dan misi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, hal tersebut tidak terlepas dari faktor internal karyawan dengan salah satunya memiliki kepercayaan diri (*self-confidence*). Tidak diragukan karyawan PT Bio Farma Persero Bandung memiliki kepercayaan diri (*self-confidence*), dapat bertindak mandiri dengan membuat suatu pilihan dan mengambil keputusan dengan sendirinya, seperti membangun hubungan atau relasi dengan setiap karyawan, dan mempunyai sikap bertanggung jawab (Fariz Ramadhan, 2022: 1262).

Self-confidence adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan bagi orang lain. Namun kepercayaan diri yang dimiliki karyawan ini tidaklah sama atau berbeda-beda yang dapat dilihat dari perbedaan kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki karyawan seperti beberapa karyawan kerap melakukan kesalahan dalam bekerja (Sihotang & Wulandari, 2020: 575). Nilai-nilai, asumsi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan oleh pendiri, pemimpin,

kepada anggota organisasi harus disosialisasikan dan diajarkan sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan dalam memproduksi produk dan melayani konsumen demi mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi diterapkan dengan baik.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan PT Bio Farma Persero Bandung sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *self-confidence*. Hasil dari Pra-survey dapat dilihat pada Tabel 1.8 berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey *Self-Confidence* Karyawan PT Bio Farma Persero Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Percaya Diri	3	4	9	9	5	99	3,30
2.	Bertindak Mandiri	0	5	16	6	3	97	3,23
3.	Memiliki Konsep Diri yang Positif	2	6	12	3	7	97	3,23
4.	Berani Mengemukakan Pendapat	1	6	11	6	6	100	3,33
Skor Rata-rata <i>Self-Confidence</i>								3,28
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 dari hasil kuisioner pra-survey mengenai *self-confidence* yang dilakukan pada PT Bio Farma Persero Bandung, menunjukkan variabel *self-confidence* dengan hasil skor rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,28 yang masuk ke dalam kategori kurang baik, dengan skor tertinggi pada dimensi berani mengemukakan pendapat sebesar 3,33 dan skor terendah memiliki dua dimensi yaitu pada dimensi bertindak mandiri dan memiliki konsep diri yang positif keduanya sebesar 3,23.

Hasil dari wawancara kepada salah satu karyawan PT Bio Farma Persero Bandung pada divisi *human capital* mengenai variabel *self-confidence* yaitu karyawan kurang berani dalam berbicara mengenai hasil kerja yang dilakukan dikarenakan tidak yakin akan kemampuan diri sendiri. Karyawan juga menyatakan bahwa tidak adanya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan ketika bekerja.

Perusahaan yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik dapat mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya yang kompeten adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang nantinya dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Semua karyawan harus memiliki sifat percaya diri akan kemampuan pengetahuan dan keterampilan/kecakapan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian tujuan instansi akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang bahwa seseorang itu mampu mengatasi suatu permasalahan dengan situasi terbaik mereka. Kepercayaan diri adalah karakteristik seseorang yang di dalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan dirinya dan mampu mengembangkan dirinya sebagai pribadi yang mampu mengatasi suatu masalah dengan situasi terbaik.

Di dalam lingkungan perusahaan, banyak karyawan yang masih merasa kurang percaya diri. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya pengalaman dalam pekerjaan hingga rasa tidak percaya diri akibat perbandingan dengan rekan kerja yang dianggap lebih mampu. Selain itu, tekanan

dari atasan atau ekspektasi yang tinggi juga bisa menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang di dalam instansi.

Selain *self-confidence*, budaya organisasi juga menjadi faktor yang diduga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang sangat berarti dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan didalam perusahaan, jika keadaan budaya didalam sebuah organisasi kondusif maka dapat mendukung organisasi dalam memperoleh tujuan. Budaya organisasi yang ada pada perusahaan secara tidak sadar dapat membimbing pola pikir dan perilaku serta membuat karyawan dapat mengambil keputusan.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan PT Bio Farma Persero Bandung pada divisi *human capital* sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana budaya organisasi. Hasil dari Pra-survey dapat dilihat pada Tabel 1.9 berikut :

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Budaya Organisasi Karyawan PT Bio Farma Persero Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Inovasi dan Pengambilan Risiko	1	8	7	7	7	101	3,37
2.	Perhatian Hal Rinci	2	6	11	6	5	96	3,20
3.	Kemantapan	1	7	7	10	5	101	3,32
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,31
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9 dari hasil kuisioner pra-survey mengenai budaya organisasi yang dilakukan pada PT Bio Farma Persero Bandung, menunjukkan

budaya organisasi dengan hasil skor rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,31 yang masuk ke dalam kategori kurang baik, dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi inovasi dan pengambilan risiko sebesar 3,37 dan skor terendah terdapat pada dimensi perhatian hal rinci sebesar 3,20.

Melalui informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT Bio Farma Persero Bandung pada divisi *human capital*, ditemukan permasalahan bahwa kurangnya memperhatikan pada hal-hal yang rinci dan karyawan juga kurang melakukan inovasi dan berani mengambil risiko. Hal ini menjadi sorotan utama yang perlu ditangani untuk memajukan kemajuan perusahaan ke depan.

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai kinerja karyawan yang ada di PT Bio Farma Persero Bandung, diduga dimensi *self-confidence*, budaya organisasi, dan motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Selain itu *research gap* yang diperoleh dari beberapa penelitian sebelumnya, mengenai pengaruh *self-confidence* dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini mengisi *literature* penelitian sebelumnya dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Dan setelah melakukan penyebaran kuisisioner ke perusahaan yang terkait dengan variabel penelitian bahwa PT Bio Farma Persero Bandung mendapatkan hasil yang rendah, hal ini menjadikan alasan penulis memilih sebagai objek penelitian. Untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting terhadap motivasi kerja yang dipengaruhi oleh *self-confidence* dan budaya organisasi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh

dengan mengambil judul “**Pengaruh *Self-confidence* dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Bio Farma Persero Bandung**” dengan harapan agar mengetahui bagaimana keadaan yang sebenarnya terdapat PT Bio Farma Persero Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat didalam penelitian ini, permasalahan tersebut meliputi *Self-Confidence*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, serta Kinerja pada Karyawan. Identifikasi masalah ini diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. *Self-Confidence*
 - a. Rendahnya keberanian karyawan dalam berbicara mengenai hasil kerja yang dilakukan dikarenakan tidak yakin pada kemampuan diri sendiri sehingga karyawan tidak dapat bertindak mandiri.
 - b. Karyawan kurang memiliki konsep diri yang positif terhadap perusahaan.

2. Budaya Organisasi

- a. Terbatasnya inovasi karyawan sehingga tidak berani mengambil risiko yang menyebabkan karyawan kurang berani terhadap keputusan yang diambilnya.
- b. Rendahnya kepedulian karyawan terhadap hal-hal rinci pada tujuan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir karena tidak ada kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.
- b. Partisipasi beberapa karyawan dalam kegiatan perusahaan tidak terlalu memberikan motivasi, karena motivasi kerja yang dimiliki karyawan hanya untuk menggugurkan pekerjaan semata sesuai target.

4. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja yang menyebabkan pekerjaan yang kurang rapih.
- b. Rendahnya kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dikarenakan waktu pekerjaan yang sedikit dan tugas yang begitu padat.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah yang dibuat berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk

mengetahui dan menganalisis bagaimana tanggapan karyawan PT Bio Farma Persero mengenai:

1. *Self-confidence* karyawan PT Bio Farma Persero Bandung.
2. Budaya organisasi PT Bio Farma Persero Bandung.
3. Motivasi kerja PT Bio Farma Persero Bandung.
4. Kinerja karyawan PT Bio Farma Persero Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *self-confidence* dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT Bio Farma Persero Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bio Farma Persero Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirangkum di atas, adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai diantaranya adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. *Self-confidence* karyawan PT Bio Farma Persero Bandung.
2. Budaya organisasi PT Bio Farma Persero Bandung.
3. Motivasi kerja PT Bio Farma Persero Bandung.
4. Kinerja karyawan PT Bio Farma Persero Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *self-confidence* dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT Bio Farma Persero Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bio Farma Persero Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik kegunaan secara teoritis, maupun kegunaan secara praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian tentang *self-confidence*, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *self-confidence* dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.
2. Dapat dijadikan bahan diskusi serta dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya.
3. Sebagai alat studi banding antara teori yang diberikan dalam perkuliahan dengan fakta yang ada di dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perspektif perusahaan atau instansi. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan gambaran serta informasi yang berkaitan dengan *self-confidence*, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari apa yang telah penulis teliti bisa menjadi masukan atau saran, dalam menghadapi persoalan motivasi kerja dan kinerja karyawan baik di perusahaan maupun instansi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang menjadi lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.