

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Usaha Milik negara (BUMN) Kini telah menghadapi tantangan baru yang dimana dalam era globalisasi ini, semua bidang kehidupan bersaing untuk memberikan yang terbaik. Bisnis yang bergerak pada bagian produksi barang atau jasa baik skala kecil, maupun besar pasti mengharapkan tercapainya tujuan berupa keuntungan yang telah di targetkan perusahaan. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan, Ganapathi (2016). Hal ini juga menjadi perhatian bagi PT Bio Farma kota Bandung, Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang farmasi tentunya perusahaan ini berusaha memberikan yang terbaik untuk kesehatan masyarakat. Perusahaan yang berdomisili di Bandung ini memproduksi Vaksin, Antisera, dan produk-produk lainnya.

Bio Farma merupakan salah satunya Perusahaan dengan bisnis farmasi terbesar di Indonesia, Bahkan menjadi produsen vaksin terbesar di Asia Tenggara. Awal berdirinya Perusahaan ini berfokus memberantas penyakit menular hingga akhirnya bekerjasama dengan Institute Pasteur. Bio Farma menjadi suatu lembaga di bidang farmasi yang diharapkan mempunyai kinerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan yang optimal. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Semua Tindakan yang diambil dalam

setiap kegiatan sudah ditentukan oleh anggota Perusahaan karena Sumber daya Manusia memerlukan arahan untuk memanager dan meningkatkan Kinerja, Maduningtias et al (2022). Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya, surya (2021)

Adapun alshiasan peneliti memilih objek penelitian pada PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung, Di karenakan kinerja karyawan tersebut belum maksimal. Fenomena yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi yaitu mengenai kinerja pegawai yang disebabkan karena berbagai kondisi, serta adanya tuntutan pekerjaan yang menjadikan pegawai untuk bisa mencapai suatu target, oleh karena itu dapat dilihat terkait masalah kinerja Pegawai Bio Farma Kota Bandung dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Kinerja Bio Farma

Tahun	2022	2021
Penjualan	Rp. 11.030.000.000.000	Rp. 30.320.000.000.000
Beban Pokok	Rp. 8.690.000.000.000	Rp. 26.530.000.000.000
Laba Bersih	Rp. 1.010.00.000.000.000	Rp. 1.930.000.000.000

Sumber: PT. Bio Farma

Kinerja Bio Farma (Entitas Induk) tahun 2022 (Audited) dari sisi penjualan adalah sebesar Rp11,03 triliun turun 63,64% dibandingkan realisasi tahun 2021 (Audited) yang sebesar Rp30,32 triliun dan mencapai 94,42% dari anggarannya, sedangkan beban pokok penjualan & jasa sebesar Rp8,69 triliun turun 67,27% dibandingkan realisasi tahun 2021 (Audited) yang senilai Rp26,53

triliun atau mencapai 93,46% dari anggarannya, sementara perolehan laba bersih sebesar Rp1,01 triliun turun 47,67% dari realisasi tahun 2021 (Audited) yang senilai Rp1,93 triliun atau mencapai 93,23% dari anggarannya.

Penulis menganggap fenomena ini sebagai sebuah permasalahan yang harus diteliti tentang apakah Kepemimpinan melayani, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut “Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bio Farma (Persero) Bandung.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi perlu di kelola dengan baik guna meningkatkan Kinerja. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, Tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya seperti Kepemimpinan melayani, kompensasi dan motivasi. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepemimpinan melayani, Kompensasi, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan, Peneliti melakukan survey awal berupa menyebarkan kuisisioner Gform yang telah disebar ke beberapa karyawan di PT. Bio Farma Kota Bandung. Responden pada survey awal ini berjumlah 20 orang yang telah dipilih secara acak , Dari hasil survey awal mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Survey awal *Servant Leadership* Di PT Bio Farma Kota Bandung

NO	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah pemimpin anda menunjukkan perhatiannya kepada anda sebagai karyawan dalam menjalankan tugas	18	90%	2	10%
2	Apakah pemimpin anda memprioritaskan pengembangan karir.	6	35%	13	65%
3	Apakah pemimpin anda mendengarkan kritik maupun saran dari bawahan untuk kemajuan bersama	13	65%	7	35%
4	Apakah pemimpin Anda berkolaborasi dengan anda untuk memajukan perusahaan	15	75%	5	25%
5	Apakah pemimpin anda bertanggung jawab atas segala keputusan yang dibuat	19	95%	1	5%

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2. sebanyak 13 orang dari 20 orang merasa bahwa pemimpin tidak memprioritaskan pengembangan karir bawahan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran seorang pemimpin yang hanya mengira mendukung kebutuhan sehari hari tanpa memperhatikan pengembangan jangka panjang. Sikap *Servant Leadership* sangat diperlukan dalam hal memotivasi karyawan, disisi lain, seorang pemimpin lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya daripada kebutuhannya sendiri, Pohan (2021).

Tabel 1. 3 Survey awal Kompensasi Di PT BioFarma Kota Bandung

NO	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah Anda Puas dengan Gaji Saat ini	11	55%	9	45%
2	Apakah fasilitas kantor anda seperti tempat parkir sudah memadai	6	30%	14	70%
3	Apakah Anda selalu mendapatkan kompensasi, (uang tunai, Hadiah, perjalanan, cuti, dll) setelah melakukan pekerjaan ekstra	14	70%	6	30%
4	Apakah Anda merasa tunjangan kesehatan, transportasi, pendidikan sudah penuh dengan kebutuhan anda	19	95%	1	5%
5	Apakah Tunjangan yang di berikan sesuai dengan jabatan yang anda tempati	19	95%	1	5%

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.3. sebanyak 14 dari 20 orang merasa bahwasanya fasilitas kantor seperti tempat parkir belum memadai hal ini dipicu oleh penuhnya tempat parkir sehingga membuat karyawan selalu menggunakan transportasi umum atau mencari kawan sejalan untuk di ajak bersama . Berdasarkan wawancara dengan kepala Divisi SDM bahwasanya adanya keterbatasan tempat parkir karena meningkatnya jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Bagaimapun Fasilitas kantor sangatlah penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan karyawan, Siagian (2017)

Dalam peningkatan kinerja karyawan, tidak hanya faktor kompensasi yang menjadi acuan tetapi motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal perusahaan perlu memberikan motivasi kerja kepada para karyawannya (Candradewi dan Dewi, 2019). Memotivasi kerja para karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi maka akan datang tepat waktu, taat pada prosedur kerja dan selalu aktif saat melakukan pekerjaan.

Tabel 1. 4 Survey awal Motivasi Di PT Bio Farma Kota Bandung

NO	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah anda merasa insentif, tunjangan, gaji menjadi faktor motivasi saat ini	20	100%	-	
2	Apakah Anda merasa nyaman ketika rekan kurang aktif	-		20	100%
3	Apakah Perusahaan memberikan rasa nyaman saat anda bekerja	15	75%	5	25%
4	Apakah Anda mendapatkan pengakuan (pujian) oleh sesama rekan kerja ketika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan	14	70%	6	30%

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.4 terhadap 20 orang bahwa sebanyak 20 orang merasa tidak nyaman ketika rekan kerja kurang aktif. Berdasarkan wawancara dengan Kepala divisi SDM bahwa keaktifan rekan kerja sangatlah penting karena diperlukannya Kerjasama tim. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu motivasi atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi

Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi dari beberapa aspek seperti loyalitas karyawan, tuntutan hidup, target yang ingin dicapai, dan juga beberapa faktor lainnya

(Rani Kuniyasari, 2018). Hasil kerja yang Dicapai harus profesional dengan bagian dan tanggung jawab pekerjaan karyawan, memperhatikan aturan, etika dan konsistensi dalam pencapaian tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya (Muis. 2018).

Tabel 1. 5 Survey awal Kinerja Di PT BioFarma Kota Bandung

NO	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah Anda langsung mengerjakan pekerjaan ketika telah diberikan	9	45%	11	55%
2	Apakah anda selalu memaksimalkan kemampuan anda	18	90%	2	10%
3	Apakah Anda selalu datang tepat waktu	11	55%	9	45%
4	Apakah Anda selalu inisiatif membantu rekan kerja ketika kesusahan	18	90%	2	10%
5	Apakah Anda selalu jujur mengatakan 'Tidak bisa' ketika atasan memberikan tugas di luar kemampuan saya	14	70%	6	30%
6	Apakah atasan anda selalu memberi contoh yang baik kepada anda	15	60%	5	5%

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.5 terhadap 20 orang karyawan bahwa 11 dari 20 orang menandakan bahwasanya banyak karyawan yang masih suka menunda-nunda pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan kepala SDM hal ini dipicu karena adanya tugas yang penting tidak penting, penting tetapi genting, dan tidak penting dan tidak juga tidak genting. Kinerja perusahaan akan meningkatkan ketika meningkatnya kinerja karyawan yaitu salah satunya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Agar Sebuah Perusahaan dapat diandalkan, maka kinerja karyawan akan sangat penting, karena keberhasilan Perusahaan ditentukan bagaimana Perusahaan itu dapat bertahan, (Ayuningtias &Wulantika :2021)

Berdasarkan fenomena di atas dan berdasarkan survei awal yang telah dilakukan oleh penulis di PT.Bio Farma (Persero) Kota Bandung, penulis tertarik untuk mengetahui dan mempelajari lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang penulis ambil berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang mana antara lain:

1. Beberapa pegawai merasa pemimpin kurang Memprioritaskan pengembangan karir bawahan, hal ini mengindikasikan kurangnya sikap *Servant Leadership*
2. Beberapa pegawai merasa fasilitas kantor seperti tempat parkir belum memadai, Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak sesuai
3. Beberapa pegawai merasa adanya permasalahan ketika rekan kerja yang kurang aktif, hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya motivasi karyawan
4. Beberapa pegawai selalu menunda pekerjaan, mengindikasikan turunnya kinerja karyawan yang tidak selalu mencapai target

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan Melayani, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan di PT Bio Farma Kota Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Melayani secara parsial Terhadap Kinerja karyawan di PT Bio Farma Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja karyawan di PT Bio Farma Kota Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja karyawan di PT Bio Farma Kota Bandung.
5. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait pengaruh peran Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bio Farma Bandung serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah. Adapun tujuan penelitian yang penulis ambil berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Gambaran Kepemimpinan Melayani, Kompensasi, Motivasi dan kinerja karyawan di PT Bio Farma Bandung.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Melayani secara parsial terhadap Kinerja karyawan di di PT Bio Farma Bandung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan di di PT Bio Farma Bandung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan di di PT Bio Farma Bandung.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap secara simultan Kinerja karyawan di PT Bio Farma Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktisi

Dalam penelitian ini, diharapkan manfaatnya dapat dirasakan oleh penulis sendiri, dan juga akan memberikan kontribusi bagi pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat tersebut termasuk:

1. Bagi Penulis
 - a. Memberikan pengetahuan wawasan dan keahlian khususnya bagi penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana penulis dapat penulis implementasikan dimasa depan.
 - b. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.
2. Bagi Universitas/Keilmuan

Memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran yang dapat diaplikasikan kepada para pelajar.

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi PT Bio Farma Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan berharga dalam pengetahuan akademis mengenai hubungan antara Kepemimpinan Melayani, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan di PT Bio Farma Bandung
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dalam bidang yang sama atau terkait. Akademisi dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai titik awal untuk penyelidikan lebih lanjut.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam pengajaran di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Dosen dan pengajar dapat menggunakan studi ini sebagai bahan pelajaran dalam kursus terkait manajemen sumber daya manusia atau administrasi publik.

Kegunaan penelitian ini secara keseluruhan adalah untuk memberikan wawasan yang berharga dan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh antara

Kepemimpinan Melayani, Kompensasi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Bio Farma Bandung.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini, disertai dengan table jadwal penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di PT Bio Farma Bandung yang berlokasi Di Jalan Pasteur No. 28, Bandung 40161, Jawa Barat, Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan Januari sampai dengan Mei 2024. Adapun Jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Jadwal Kegiatan Penelitian

Waktu	2024			
	Februai	Maret	April	Mei
pengajuan Judul	■			
Pengajuan Surat Penelitian Ke Prodi	■	■		
Pengajuan Surat Penelitian Ke Perusahaan			■	
Menerima Surat Balasan				
Melakukan Survey Lapangan				