

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin lama semakin ketat, seluruh aktivitas organisasi harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi dan kemampuan dari masing-masing manusia. Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam sebuah organisasi, manusia sebagai penggerak sekaligus pemikir kemana organisasi tersebut harus berjalan. Oleh karena itu peran manusia harus dapat dikelola dengan baik dalam organisasi. Suatu organisasi dapat mengelolanya melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Masram & Mu'ah (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sistem formal didalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan penggunaan bakat karyawan secara efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Kawiana Putu (2020:16) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan praktik untuk menentukan sumber daya manusia dalam manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses serta upaya untuk merekrut, melatih, menilai dan mengembangkan karyawan guna mendorong terciptanya organisasi dan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang mempunyai kemampuan, sikap, kemauan untuk memberikan kontribusi yang berarti guna mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan.

Aspek yang dapat menunjang kemajuan didalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab menurut Masram & Mu'ah (2017:148). Sedangkan menurut Suharsaputra (2010:114) dalam Asnawi (2019) kinerja merupakan terjemahan *performance* yang berarti suatu tindakan yang menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan atau hasil kerja seseorang.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Artinya bahwa kunci keberhasilan suatu perusahaan ada pada kinerja karyawan, jika kinerja karyawannya baik dan berkualitas maka, akan dapat menumbuhkan peningkatan dan pengembangan didalam perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak berkualitas maka akan berdampak negatif pada perusahaan.

Perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dengan cara menganalisa secara mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Yang pertama yaitu Disiplin Kerja. Menurut Sutrisno (2017:96) Disiplin Kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan dalam perusahaan. Artinya bahwa kedisiplinan menjadi tolak ukur untuk membantu karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya, jika karyawan sudah mempunyai rasa kedisiplinan didalam dirinya, maka hal tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang kedua adalah budaya organisasi. Menurut Enny (2019:52) budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi menjadi aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak. Sedangkan menurut Safitri (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi menjadi pedoman atau identitas bagi perusahaan dalam melakukan segala aktivitas, sehingga secara tidak langsung budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk membentuk sikap karyawan dalam bekerja, berperilaku, serta bertanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itulah sangatlah penting untuk memahami internalisasi dan budaya organisasi didalam suatu perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja dan budaya organisasi, ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu salah satu pemberian motivasi. Menurut Widyanti (2019:108) Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Tahir (2018:104) motivasi sangat penting dalam bekerja karena tanpa adanya motivasi kerja yang kuat dalam diri, maka bekerja mudah tergoyahkan. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat tinggi dalam melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian oleh peneliti adalah karyawan di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur. Perum BULOG merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang logistik pangan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur di dukung oleh 74 orang karyawan. Data jumlah karyawan di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur
Tahun 2021/2022

No.	Posisi/Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Pimpinan Kantor Wilayah Jawa Timur	1
2.	Wakil Pimpinan Wilayah Timur	1
3.	Wakil Pimpinan Wilayah Barat	1
4.	Bidang Pengawasan	10
5.	Bidang Pengadaan	8
6.	Bidang Operasional Dan Pelayanan Publik	12
7.	Bidang Komersial	8
8.	Bidang Pengembangan Bisnis & Industri	6
9.	Bidang Administrasi Dan Keuangan	23
10.	Kepala Cabang PT JPLB Jatim	1
11.	UB-Opaset Reg. V Surabaya	2
12.	UB-Jastasma Reg. Jawa Timur	1

Sumber : Data Internal Perum BULOG Kanwil Jatim

Menurut wakil ketua Ombudsman RI, Lely Pelitasari Soebekty dalam Putra (2018), mengatakan Perum BULOG mempunyai tugas yang besar dalam menjaga stabilisasi harga dan pangan. Oleh karena itu Perum BULOG harus mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas, handal, professional untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan pada kinerja karyawannya.

Berikut merupakan standar dan hasil penilaian kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Kriteria	Angka
1	Amat Baik	91-100
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Sedang	51-60
5	Kurang	<50

Dan hasil dari penilaian rata-rata kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur pada tahun 2019, 2020, 2021

Tabel 1.3 Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan

No.	Unsur-unsur	Target	Nilai Rata-rata tahun 2019		Nilai Rata-rata tahun 2020		Nilai Rata-rata tahun 2021	
			Angka	Kriteria	Angka	Kriteria	Angka	Kriteria
1	Kesetiaan	91	91	Amat Baik	91	Amat Baik	90	Baik
2	Prestasi Kerja	85	82	Baik	81	Baik	80	Baik
3	Tanggung Jawab	85	82	Baik	79	Baik	76	Baik
4	Ketaatan	85	82	Baik	81	Baik	78	Baik
5	Kejujuran	85	81	Baik	80	Baik	80	Baik
6	Kerjasama	85	82	Baik	82	Baik	80	Baik
7	Prakarsa	85	84	Baik	81	Baik	81	Baik
8	Kepemimpinan	85	81	Baik	81	Baik	78	Baik
Jumlah		601	665		656		643	
Rata-Rata		85,00	83,12		82		80,37	

Sumber: Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur

Data di atas menunjukkan jumlah rata-rata kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur Tahun 2019-2021. Pada Tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1,12. Dan pada tahun 2019 ke tahun 2021 juga mengalami penurunan 1,63. Pada beberapa indikator di tahun 2020 seperti indikator prestasi, ketaatan dan kejujuran turun sebesar 1,00, Indikator tanggung jawab dan prakarsa turun 3,00 dan pada tahun 2021 indikator kesetiaan dan prestasi kerja turun sebesar 1,00, indikator ketaatan turun 5,00 yang menyatakan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Telah terindikasi bahwa terjadi suatu masalah pada tahun 2020 dan 2021 yaitu adalah permasalahan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Perum BULOG mengenai kinerja karyawan, beliau mengatakan bahwa masih banyak permasalahan yang sering terjadi di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur apalagi yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti masih banyaknya karyawan yang kurang bisa memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, pulang lebih cepat dari jam kerja, serta sering terjadi tidak adanya konfirmasi scan masuk maupun scan pulang. Dan hal tersebut dapat dilihat dari data yang penulis peroleh pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekaputasi Absensi Masuk & Pulang

Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur
Periode Januari – Agustus 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Ketidakdisiplinan Karyawan			Total	Jumlah Total (%)
			DT	PC	LA		
Januari	74	20	155	50	140	345	76,7%
Februari	74	19	152	70	145	367	73,9%
Maret	74	21	150	55	129	334	76,3%
April	74	21	160	76	145	381	75,5%
Mei	74	17	165	82	122	369	70,7%
Juni	74	22	170	80	152	402	75,4%
Juli	74	21	167	85	136	388	75,1%
Agustus	74	23	155	78	156	389	77,2%

Keterangan : DT= Datang Telat ; PC= Pulang Cepat ; LA=Lalai Input Absen

Sumber : Data Internal Perum BULOG Kanwil Jatim

Berdasarkan hasil tabel berikut bisa dilihat bahwasannya sering terjadi ketidakdisiplinan kerja karyawan. Dapat dilihat dari bulan Januari yaitu sebesar 76,7%, kemudian bulan Februari menurun sebesar 73,9%, Lalu naik lagi sebesar 76,3 % di bulan Maret. Dan tingkat ketidakdisiplinan tertinggi terjadi di bulan Agustus sebesar 77,2%.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur, beliau mengatakan bahwa budaya organisasi disana masih bertahan baik seperti contohnya setiap hari sebelum dilakukannya aktivitas kerja, pimpinan dan karyawan Perum BULOG selalu dan wajib melaksanakan doa bersama, serta tingkat kesadaran karyawan untuk budaya 5S masih dipertahakan sampai dengan sekarang.

Selain itu, ada budaya organisasi yang tercantum dalam peraturan perusahaan yaitu budaya “AKHLAK” yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif Dan Kolaboratif. Namun, pada kenyataannya hampir seluruh karyawan menganggap bahwa budaya tersebut merupakan standar umum yang berlaku dalam sebuah industri saja, sehingga banyak implementasinya yang belum menjadi urat nadi dalam perusahaan, hal tersebut dibuktikan dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, serta motivasi kerja dari karyawan juga masih rendah.

Perusahaan belum bisa memberikan fasilitas yang layak untuk karyawannya seperti ruang kerja yang memadai, pimpinan yang masih cenderung pilih kasih terhadap karyawan tertentu sehingga timbul rasa kecemburuan social diantara karyawan, pimpinan sering kali memberikan bonus dengan sistem sama rata, Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur?

2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur?
4. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat teoritis

Setelah penelitian ini dilakukan diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya teori Sumber Daya Manusia yang terkait dengan variabel yang diteliti yaitu pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

Setelah penelitian ini dilakukan diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur untuk menyadari seberapa pentingnya adanya disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja untuk kinerja karyawannya secara langsung. Serta bisa menjadi bahan pertimbangan upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wawasan pengetahuan tentang pengaruh disiplin, budaya organisasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan perusahaan dan juga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian atau bahan referensi untuk penelitian yang akan datang