

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia ialah sumber daya berharga di organisasi mana pun. Mereka berperan sebagai anggota tim utama yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai kegiatan untuk meraih tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) tak hanya dipandang menjadi tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai modal intelektual yang memiliki karakteristik, keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang unik. Potensi ini dapat dikembangkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan organisasi. Untuk itu, SDM yang berkualitas tinggi merupakan faktor terpenting dalam menciptakan lingkungan yang kompetitif, terutama dalam mengatasi berbagai tantangan dan peluang dari waktu ke waktu.

Setiap organisasi, di sektor publik ataupun swasta, harus terus meningkatkan kinerja di era globalisasi yang semakin kompetitif jika ingin tetap bertahan dan kompetitif. Kinerja karyawan yakni sebagian elemen pusat yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Maka karena itu, pengelolaan dan inisiatif untuk meningkatkan kinerja SDM menjadi isu yang krusial, terutama bagi perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) yang secara strategis sangat penting untuk mendorong pembangunan dalam negeri.

Perum BULOG salah satu BUMN berperan penting dalam memelihara ketahanan pangan domestik. Dalam rangka menjamin kesiapan dan tercapainya pangan bagi seluruh rakyat Indonesia, BULOG bertanggung jawab untuk

mengelola pasokan dan stabilitas harga bahan pangan pokok, khususnya beras. Dalam menjalankan tugas strategis ini, BULOG memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk di Cabang Mojokerto. Cabang ini menjadi fokus penelitian karena perannya yang penting dalam mendukung stabilitas pangan di tingkat daerah sekaligus berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis BULOG secara nasional.

Kinerja karyawan Perum BULOG, termasuk di Cabang Mojokerto, merupakan elemen krusial dalam keberhasilan organisasi menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja, yang secara umum dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diemban, dinilai dari aspek kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama, menjadi tolak ukur keberhasilan individu maupun organisasi secara keseluruhan (Chairunnisah et al., 2021).

Tabel 1. 1

Pencapaian Kinerja Bersama Perum Bulog Cabang Mojokerto Triwulan II

INDIKATOR KINERJA UTAMA	BOBOT	POLARISASI	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN
Ebitda (B)	7%	Maximize	518312 (Jutaan)	476932 (Jutaan)	92%
Penjualan pasar pemerintah (B)	9%	Maximize	263546 Ton	270652 Ton	102%
Penjualan pasar komersil (B)	9%	Maximize	889952 (Jutaan)	1028422 (Jutaan)	115%

Sumber : Perum Bulog Cabang Mojokerto 2024

Salah satu elemen utama yang dianggap mempunyai dampak signifikan atas kinerja yakni kompetensi karyawan. Kompetensi bisa diartikan sebagai seperangkat

kemampuan, perilaku, dan pengetahuan yang diperlukan guna melakukan aktivitas tertentu dengan sukses. Pekerja yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut biasanya lebih siap menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka secara cepat dan efektif. Mengingat berbagai tugas yang perlu ditangani, mulai dari distribusi pangan hingga penyimpanan dan pengadaan, kompetensi personil merupakan komponen penting bagi Perum BULOG Cabang Mojokerto.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga dianggap sebagai elemen krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi, menurut Astuti (2020), adalah dorongan yang memengaruhi rangkaian perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi mencakup berbagai elemen, seperti upaya untuk membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan, dan secara konsisten mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Elemen krusial lainnya adalah disiplin kerja, terutama di perusahaan seperti Perum BULOG yang memiliki tugas-tugas yang rumit dan strategis. Ganyag (2018) mengartikan jika disiplin kerja yakni suatu keadaan dimana pegawai bersedia menaati dan melaksanakan peraturan, baik yang tertulis maupun yang sudah menjadi kebiasaan dalam budaya perusahaan, sebagai bagian dari pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.

Kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, & disiplin kerja, menurut penelitian sebelumnya. Namun demikian, tidak banyak penelitian yang secara eksplisit melihat bagaimana ketiga elemen ini memengaruhi Perum BULOG. Pemahaman yang menyeluruh tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan milik negara ini,

yang memainkan peran penting dalam menjaga ketahanan pangan nasional. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan peran dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, dalam rangka mendukung tercapainya tujuan dan tanggung jawab organisasi, manajemen-khususnya pimpinan perusahaan-perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan sumber daya manusia Perum BULOG secara berkesinambungan.

Tabel 1. 2

Skor Pencapaian Kinerja Individu Perum Bulog Cabang Mojokerto Triwulan II

JABATAN	SKOR AKHIR (A)	SKOR AKHIR
Pemimpin Cabang	>=80-100	96.86
Wakil Pemimpin Cabang		96.58
Sales Assistant Kancab Mojokerto		96.57
Asisten Manager Administrasi Dan Keuangan		94.91
Kasir		94.88
Staf Kancab		97.36
Staf Kancab		93.22
Staf Kancab		95.45
Staf Kancab		97.41
Asisten Manager Akuntansi		95.78
Staf Kancab		99.14
Staf Kancab		95.45
Asisten Manager Operasional Dan Pelayanan Publik		96.99
Petugas Perawatan Kualitas		94.87
Asisten Manager Pengadaan Komoditas		97.65
Asisten Manager Bisnis		95.52
Staf Kancab		97.36
Kepala Gudang Tunggorono I & II (B)		96.83
Petugas Operasional Gudang Tunggorono I & II (B)		92.42
Petugas Administrasi Gudang Tunggorono I & II (B)		94.12
Pjs Kepala Gudang Gunung Gedangan (A)	94.34	

Petugas Operasional Gudang Gunung Gedangan (A)	>=80-100	96.83
Petugas Administrasi Gudang Gunung Gedangan (A)		96.21
Staf Gudang Gunung Gedangan (A)		96.81
Kepala Gudang Sembung (B)		97.30
Petugas Operasional Gudang Sembung (B)		96.70
Kepala Gudang Mojongapit (B)		94.10
Petugas Administrasi Gudang Mojongapit (B)		95.61
Pjsl Kepala Gudang Dapur Kejambon (A)		94.34
Petugas Operasional Gudang Dapur Kejambon (A)		96.19
Petugas Administrasi Gudang Dapur Kejambon (A)		96.07
Kepala Gudang Sooko (A)		94.34
Petugas Administrasi Gudang Sooko (A)		97.90
Petugas Operasional Gudang Sooko (A)		75.31

Sumber : Perum Bulog Cabang Mojokerto 2024

Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat indikasi positif terkait tingkat kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan karyawan. Namun, untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal dan terus berkembang, diperlukan penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi hubungan antara ketiga faktor tersebut secara menyeluruh. Tujuan penelitian ini yakni untuk menguji secara menyeluruh bagaimana kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi Kinerja karyawan untuk mengembangkan rekomendasi strategis yang dapat membantu bisnis dalam mencapai peningkatan kinerja jangka panjang.

Terdapat dasar yang kuat bagi Perum BULOG Cabang Mojokerto untuk menekankan pada faktor kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan. Cabang yang bertanggung jawab atas pengadaan dan pendistribusian komoditas bahan pokok ini harus sangat kompeten dalam menangani isu-isu operasional yang dihadapinya. Hal

ini melibatkan kapasitas untuk menguasai manajemen rantai pasokan, menjalankan persyaratan kualitas produk, dan mengawasi logistik. Kompetensi karyawan sangat penting karena menangani komoditas pangan memerlukan pemahaman menyeluruh tentang atribut produk, metode penyimpanan, dan kontrol inventaris yang sesuai dengan undang-undang keamanan pangan yang relevan.

Penelitian ini dilaksanakan di Perum BULOG Cabang Mojokerto, yang memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan di Jawa Timur. Wilayah ini salah satu sentra produksi beras terbesar di Indonesia dengan karakter geografis dan demografis yang beragam, meliputi daerah perkotaan dan pedesaan. Kondisi ini menjadikan Cabang Mojokerto representatif untuk memahami dinamika kinerja karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan operasional di tingkat daerah.

Secara akademis, penelitian kali ini diinginkan bisa memberi peran positif pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan karyawan di sektor BUMN. Hasil dari penelitian ini berhasil memperkaya pengetahuan tentang faktor yang memengaruhi kinerja di sektor publik, sekaligus menawarkan pengembangan model konseptual yang lebih terarah. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen Perum BULOG Cabang Mojokerto untuk merancang program peningkatan kinerja karyawan yang relevan dan efektif. Dengan memahami pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi pengaturan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

Maksud penelitian yakni guna menjelaskan pengertian lebih dalam mengenai faktor pengaruh kinerja karyawan di Perum BULOG Cabang Mojokerto. Diinginkan hasil penelitian kali ini bisa mendukung pengembangan organisasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja BUMN secara keseluruhan, khususnya dalam mendukung ketahanan pangan nasional. Penelitian dijalankan di Perum BULOG bagian Mojokerto bertempat di Jln R.A. Basoeni, Sooko, Mojokerto, Jawa Timur, berjudul: ***“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Cabang Mojokerto.”***

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber melalui latar belakang dipenelitian ini, berikut rumusan masalah pada penelitian kali ini:

1. Apakah kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber melalui rumusan masalah dalam penelitian ini, berikut ini adalah tujuan dari penyusunan penelitian yakni:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Cabang Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil pada penelitian kali ini yakni berikut :

1. Manfaat Teoritis

Semoga Penelitian bisa menghadirkan peran yang positif guna kemajuan manajemen wawasan, spesifik di bidang sumber daya manusia. Temuan penelitian ini berpotensi untuk mengembangkan literatur akademis yang telah ada dengan memerai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi pada kebiasaan kerja karyawan di Perum BULOG Cabang Mojokerto. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu masyarakat untuk memahami bagaimana karyawan bekerja di sektor BUMN di Indonesia dan memberikan wawasan baru mengenai interaksi ditengah

variabel yang diteliti. Penelitian ini juga bisa menjadi dasar untuk mengembangkan model konseptual yang lebih komprehensif, terutama terkait faktor yang memengaruhi produktivitas di sektor publik, khususnya di bidang logistik pangan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian menadahkan kesempatan pada peneliti guna menerapkan ilmu teoritis yang telah dipahami selama masa belajar ke dalam dunia nyata. Dalam menganalisis rumor yang bersangkutan beserta manajemen sumber daya manusia, proses penelitian ini membantu peneliti dalam mengembangkan kemampuan analisis, kritis, dan metodologis. Selain itu, penelitian yang dilakukan di BULOG Cabang Mojokerto memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai praktik-praktik pekerjaan publik dan rumor yang berkaitan pada penggunaan sumber daya manusia di industri primer seperti logistik pangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian bisa digunakan guna panduan untuk membantu pengelolaan BULOG Cabang Mojokerto dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Memahami dampak dari keterampilan, motivasi, dan disiplin kerja dapat membantu perusahaan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan. Penelitian ini dapat digunakan akan pengembangan program pelatihan yang tepat, sistem pembayaran yang lebih akurat, dan praktik

manajemen yang mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu, penelitian ini membantu perusahaan untuk mengidentifikasi cakupan wilayah yang membutuhkan perhatian khusus dalam rangka mengoptimalkan kinerja organisasi di segala aspek.

c. Bagi Pihak Lain

Perusahaan lain selain institusi akademis dan pemilik bisnis juga dapat mengambil manfaat penelitian ini, untuk dijadikan panduan dan inspirasi bagi akademisi dan peneliti lain guna melaksanakan penelitian mendalam di bagian tata Kelola sumber daya manusia, teruntuk yang bersangkutan dengan BUMN atau industri logistik pangan. Hasil penelitian juga bisa dijadikan acuan para pembuat kebijakan agar dapat membuat kebijakan atau inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi BUMN. Lain itu, penelitian ini dapat memberi interpretasi pada asosiasi umum mengenai elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas pegawai di instansi pemerintah yang sangat penting dalam menegakkan hukum nasional.